In der Bestandsaufnahme soll die betriebliche Ausgangssituation beschrieben werden. Die nachstehenden Leitfragen strukturieren Themen und Ablauf der Bestandsaufnahme. Nähere Erläuterungen zu den folgenden Fragestellungen finden Sie im Handbuch.

## Gesundheit

1. Kenntnisse zum Krankheitsgeschehen im Unternehmen

Gesundheit des Menschen ist laut Weltgesundheitsorganisation „ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen.“ Die nach­folgenden Fragestellungen der Situationsbeschreibung beschränken sich auf die Erhebung robuster betrieb­licher Indikatoren zum Krankheitsgeschehen. Damit werden Anhaltspunkte für bestehende Handlungsbedarfe sowie Fragestellungen für weitergehende Analysen geliefert, die einem umfassenden Verständnis von Gesundheit Rechnung tragen.

1. Welche Informationen liegen zum Krankenstand im Unternehmen sowie bei den verschiedenen Alters- und Beschäftigtengruppen vor?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Welche Informationen liegen zur Entwicklung des Krankenstandes im Unternehmen in den letzten Jahren vor?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Welche Informationen liegen zum Anteil von Kurzzeit- und Langzeiterkrankungen im Unternehmen sowie bei den verschiedenen Alters- und Beschäftigtengruppen vor?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Beschreibung und Einschätzung der Verfahrensweisen
2. Wie wird im Unternehmen vorgegangen, um Informationen zum Gesundheits- und Krankheitsgeschehen zu erfassen und zu bewerten?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Ist jemand dafür zuständig? Wenn ja, wer?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Schätzen Sie bitte ein, welchem Typus Sie Ihr Unternehmen im Umgang mit entsprechenden Informationen bislang zuordnen.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Typ A:  Informationen fehlen oder ermöglichen keine Aufschlüsse | Typ B:  Informationen wurden zu einzelnen Fällen und Anlässen generiert | Typ C:  Informationen werden systematisch generiert und angewendet | Zusatzmerkmal:  Mitarbeitende und betriebliche Entscheidungsträger sind beteiligt bzw. informiert |
|  |  |  |  |

## Arbeitsplätze und Arbeitsorganisation

1. Kenntnisse zu belastenden und förderlichen Eigenschaften von Arbeitsplätzen und Arbeitsorganisation im Unternehmen

Physische Belastungen umfassen u.a. Lärm, Hitze, Geruch, Schadstoffe, körperliche Belastungen. Psychische Belastungen können u.a. aus Über- oder Unterforderung, unergonomischen Arbeitszeiten, sozialen Konflikten, Erschwernissen bei der Arbeitsausführung oder Zeitdruck entstehen. Förderliche Faktoren sind Merkmale und Eigenschaften der Arbeitstätigkeit, die geeignet sind, Belastungen zu verringern und bei den Beschäftigten die Fähigkeiten zu stärken, Belastungen zu bewältigen.

1. Welche physischen Belastungen liegen in den unterschiedlichen Bereichen bzw. an den Arbeitsplätzen vor?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Welche psychischen Belastungen liegen in den unterschiedlichen Bereichen bzw. an den Arbeitsplätzen vor?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Inwiefern sind physische und psychische Belastungen unterschiedlich auf die verschiedenen Alters- und Beschäftigtengruppen verteilt?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Über welche förderlichen Eigenschaften verfügen die Arbeitsplätze und die Arbeitsorganisation?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Inwieweit sind die Arbeitsorganisation und die Arbeitsabläufe so gestaltet, dass Belastungen erkannt und vermieden werden?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Welches sind aus Sicht der Beschäftigten belastende und welches förderliche Merkmale der Arbeitszeitregelung im Unternehmen?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Beschreibung und Einschätzung der Verfahrensweisen
2. Wie wird im Unternehmen vorgegangen, um Informationen zu Belastungen und förderlichen Eigenschaften der Arbeit zu erhalten?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Ist dafür jemand zuständig? Wenn ja, wer?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Schätzen Sie bitte ein, welchem Typus Sie Ihr Unternehmen im Umgang mit entsprechenden Informationen bislang zuordnen.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Typ A:  Informationen fehlen oder ermöglichen keine Aufschlüsse | Typ B:  Informationen wurden zu einzelnen Fällen und Anlässen generiert | Typ C:  Informationen werden systematisch generiert und angewendet | Zusatzmerkmal:  Mitarbeitende und betriebliche Entscheidungsträger sind beteiligt bzw. informiert |
|  |  |  |  |

## Wissen und Qualifikation

1. Kenntnisse zur Entwicklung von Wissen und Qualifikationen im Unternehmen

Anforderungen an Wissen und Qualifikationen der Mitarbeitenden verändern sich. Die Fragen in diesem Themenfeld erschließen die Fähigkeiten und Potenziale des Unternehmens, Wissen und Qualifikationen unter den Bedingungen des demografischen Wandels auf neue Anforderungen auszurichten.

1. Wodurch ist es bisher gelungen, die Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarfe von Beschäftigten abzudecken, die durch veränderte Anforderungen an das Know-how des Unternehmens entstanden sind?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Inwieweit sind für den Unternehmenserfolg wichtiges Wissen und Qualifikationen auf einzelne Personen bzw. Beschäftigtengruppen konzentriert?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Wie ist die Beteiligung der verschiedenen Alters- und Beschäftigtengruppen an Weiterbildung, Erfahrungsaustausch und Lernprozessen?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Beschreibung und Einschätzung der Verfahrensweisen
2. Wie erkennt das Unternehmen Wissens- und Qualifikationsbedarfe und wie werden diese erfüllt?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Ist dafür jemand zuständig? Wenn ja, wer?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Schätzen Sie bitte ein, welchem Typus Sie Ihr Unternehmen im Umgang mit entsprechenden Informationen bislang zuordnen.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Typ A:  Informationen fehlen oder ermöglichen keine Aufschlüsse | Typ B:  Informationen wurden zu einzelnen Fällen und Anlässen generiert | Typ C:  Informationen werden systematisch generiert und angewendet | Zusatzmerkmal:  Mitarbeitende und betriebliche Entscheidungsträger sind beteiligt bzw. informiert |
|  |  |  |  |

## Unternehmensentwicklung

1. Wahrnehmung und Bewertung von Veränderungsbedarfen infolge der Entwicklung von Branche und Wettbewerb

Fähigkeiten zur Anpassung des Unternehmens an neue Anforderungen sind eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Orientierung und die Umsetzung von Veränderungsprozessen im demografischen Wandel. In diesem Themenfeld richten sich die Fragen auf die Fähigkeiten und Potenziale des Unternehmens, Herausforderungen wahrzunehmen und Veränderungen zu realisieren.

1. Inwiefern ist es dem Unternehmen in den vergangenen Jahren gelungen, Veränderungsbedarfe bei Produkten und Abläufen zu erkennen?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Inwieweit ist es dem Unternehmen in den vergangenen Jahren gelungen, die unter 1.1 benannten Veränderungsprozesse im Unternehmen zu realisieren?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Wie ist die Beteiligung an Veränderungsprozessen über die Alters- und Beschäftigtengruppen hinweg verteilt?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Beschreibung und Einschätzung der Verfahrensweisen
2. Wie beobachtet und bewertet das Unternehmen Veränderungen in den Anforderungen durch den Wettbewerb sowie die eigenen Fähigkeiten, Innovationen zu realisieren?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Ist dafür jemand zuständig? Wenn ja, wer?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Schätzen Sie bitte ein, welchem Typus Sie Ihr Unternehmen im Umgang mit entsprechenden Informationen bislang zuordnen.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Typ A:  Informationen fehlen oder ermöglichen keine Aufschlüsse | Typ B:  Informationen wurden zu einzelnen Fällen und Anlässen generiert | Typ C:  Informationen werden systematisch generiert und angewendet | Zusatzmerkmal:  Mitarbeitende und betriebliche Entscheidungsträger sind beteiligt bzw. informiert |
|  |  |  |  |

## Personal und Rekrutierung

1. Erfahrungen und Kenntnisse bei der Gewinnung und Bindung von Personal

Vor dem Hintergrund eines zunehmenden Fachkräftemangels, eines längeren Arbeitslebens und immer weniger werdender junger Arbeitskräfte stellt sich für viele Unternehmen die Frage nach der Personal­gewinnung und -bindung. Attraktivität der Branche und des Unternehmens spielen eine ebenso große Rolle wie Rekrutierungswege und Zielgruppen.

1. Über welche Erfahrungen verfügt das Unternehmen bei der Ansprache und Gewinnung von Personal?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Über welche Erfahrungen verfügt das Unternehmen, Beschäftigte in unterschiedlichen Lebenslagen an das Unternehmen zu binden?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Wie stark ist die Fluktuation im Unternehmen und inwieweit ist diese in einzelnen Bereichen bzw. bei bestimmten Beschäftigtengruppen unterschiedlich stark ausgeprägt?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Beschreibung und Einschätzung der Verfahrensweisen
2. Wie steuert das Unternehmen die Gewinnung und Bindung von Personal?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Ist dafür jemand zuständig? Wenn ja, wer?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Schätzen Sie bitte ein, welchem Typus Sie Ihr Unternehmen im Umgang mit entsprechenden Informationen bislang zuordnen.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Typ A:  Informationen fehlen oder ermöglichen keine Aufschlüsse | Typ B:  Informationen wurden zu einzelnen Fällen und Anlässen generiert | Typ C:  Informationen werden systematisch generiert und angewendet | Zusatzmerkmal:  Mitarbeitende und betriebliche Entscheidungsträger sind beteiligt bzw. informiert |
|  |  |  |  |

## Unternehmenskultur und Führung

1. Eignung von Unternehmenskultur und Führung, um Leistungsfähigkeit und Motivation der Beschäftigten im demografischen Wandel zu erhalten und zu fördern

Unternehmenskultur, Führungsverhalten und Motivation stehen in einem engen Wechselverhältnis. Sie sind entscheidende Voraussetzungen für die Bindung von Mitarbeitern aller Altersgruppen an das Unternehmen und eine hohe Attraktivität als Arbeitgeber. Die Fragen in diesem Themenfeld beleuchten, inwiefern dieses für die Bewältigung des demografischen Wandels entscheidende Potenzial genutzt wird.

1. Wie sehen Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen den unterschiedlichen Alters- und Beschäftigtengruppen aus?

Hier sind positive Situationen und Konfliktsituationen gleichermaßen zu berücksichtigen.

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Wie ist das Verhalten der Führungskräfte gegenüber den verschiedenen Alters- und Beschäftigtengruppen zu kennzeichnen?

Auch hier sind positive Situationen und Konfliktsituationen gleichermaßen zu berücksichtigen.

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Beschreibung und Einschätzung der Verfahrensweisen
2. Wie erhält das Unternehmen Informationen und Rückmeldungen über die Unternehmenskultur und die Wirkung des Führungsverhaltens?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Ist dafür jemand zuständig? Wenn ja, wer?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Schätzen Sie bitte ein, welchem Typus Sie Ihr Unternehmen im Umgang mit entsprechenden Informationen bislang zuordnen.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Typ A:  Informationen fehlen oder ermöglichen keine Aufschlüsse | Typ B:  Informationen wurden zu einzelnen Fällen und Anlässen generiert | Typ C:  Informationen werden systematisch generiert und angewendet | Zusatzmerkmal:  Mitarbeitende und betriebliche Entscheidungsträger sind beteiligt bzw. informiert |
|  |  |  |  |

## Vielfalt

Beschäftigte weisen je nach Alter, Geschlecht und Herkunft unterschiedliche Bedürfnisse, Interessen und Erwartungen an ihr Arbeitsumfeld auf. Diese Diversitäten wirken sich auf die erfolgreiche Zukunftsfähigkeit im Unternehmen aus. Ein Unternehmen sollte daher die Vielfalt im Unternehmen kennen und im Stande sein, ihr zu begegnen und gerecht zu werden.

Bisherige Erkenntnisse zeigen auf, das alters- oder kulturell gemischte Gruppen in der Zusammenarbeit häufig von Konflikten, Problemen oder (sprachlichen und kulturellen) Missverständnissen betroffen sind oder ihre Arbeit durch Koordinations- und Integrationsprobleme beeinträchtigt wird. Das hängt besonders davon ab, ob die jeweiligen „gemischten“ Gruppen in der Lage sind, ihre Stärken als Synergieeffekte nutzen zu können.

Dementsprechend ist es wichtig, die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen und die Zusammenstellungen von Teams im Unternehmen zu kennen und sich mit den potentiell daraus folgenden Herausforderungen zu beschäftigen. Ansatzpunkte dafür liefern die Altersstrukturanalyse (siehe Leitfaden zur Altersstrukturanalyse) und Fragen aus den Demografiepotentialen wie Gesundheit, Weiterbildung / Qualifikation sowie Unternehmenskultur und Führung.

1. Leitfragen zur Situationsbeschreibung
2. Welche verschiedenen Beschäftigtengruppen lassen sich im Unternehmen identifizieren (siehe Altersstrukturanalyse)? (z.B. Alter, Geschlecht, Ethnische Herkunft, Religion, Körperliche Behinderung, Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung, etc.)

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Wie nehmen die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen an Maßnahmen der Personalentwicklung teil?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Ist bekannt, ob es Hinderungsgründe zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen für einzelne Beschäftigtengruppen gibt und wenn ja, welche sind das? (z.B. Sprachprobleme, Zeitpunkt der Maßnahmen etc.)

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Hält das Unternehmen spezielle Maßnahmen zur Integration von speziellen Beschäftigtengruppen vor? (Integrationsmanagement, Sprachkurse etc.)

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Lassen sich Unterschiede in den Krankenständen der verschiedenen Beschäftigtengruppen identifizieren? Wenn ja, welche?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. A) Gibt es im Betrieb Maßnahmen zum Erhalt oder Steigerung der Gesundheit von Beschäftigten und B) wie werden diese von den unterschiedlichen Beschäftigtengruppen frequentiert? C) Welche Hinderungsgründe könnten bestehen?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Gibt es Rückmeldungen zu Konflikten in Kommunikation und Zusammenarbeit in gemischten Teams (ethnisch-, altersgemischt etc.)?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Findet im Unternehmen regelmäßige Führungskräfteentwicklung statt? Sind „Diversity“ und „Interkulturelle Zusammenarbeit“ ein Thema in der Qualifizierung?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Wird bei der Regelung von Arbeitszeiten und/oder der Dienst-/Schichtplanung das Thema Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf berücksichtigt? Gibt es spezielle Regelungen für lebensphasenorientierte Personalarbeit?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Ist eine Willkommenskultur in der Unternehmensstrategie verankert und Teil vom Unternehmensleitbild?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Beschreibung und Einschätzung der Verfahrensweisen
2. Wie wird im Unternehmen vorgegangen, um Informationen zu Migration und Diversity zu erfassen und zu bewerten?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Ist jemand dafür zuständig? Wenn ja, wer?

|  |
| --- |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |

1. Schätzen Sie bitte ein, welchem Typus Sie Ihr Unternehmen im Umgang mit entsprechenden Informationen bislang zuordnen.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Typ A:  Informationen fehlen oder ermöglichen keine Aufschlüsse | Typ B:  Informationen wurden zu einzelnen Fällen und Anlässen generiert | Typ C:  Informationen werden systematisch generiert und angewendet | Zusatzmerkmal:  Mitarbeitende und betriebliche Entscheidungsträger sind beteiligt bzw. informiert |
|  |  |  |  |

**Prozessbeteiligte**

Dokumentieren Sie, welche Personen an der Ausarbeitung dieses Arbeitsmaterials beteiligt waren bzw. dieses zur Kenntnis genommen haben.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Name | Funktion / Abteilung | Ausarbeitung | Kenntnisnahme |
| Name | Funktion/Abt. |  |  |
| Name | Funktion/Abt. |  |  |
| Name | Funktion/Abt. |  |  |
| Name | Funktion/Abt. |  |  |
| Name | Funktion/Abt. |  |  |
| Name | Funktion/Abt. |  |  |
| Name | Funktion/Abt. |  |  |
| Name | Funktion/Abt. |  |  |
| Name | Funktion/Abt. |  |  |
| Name | Funktion/Abt. |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Anlagen | |
| 1 | Dokumentenname |
| 2 | Dokumentenname |
| 3 | Dokumentenname |
| 4 | Dokumentenname |
| 5 | Dokumentenname |
| 6 | Dokumentenname |
| 7 | Dokumentenname |
| 8 | Dokumentenname |

Letzte Aktualisierung am: Datum