# C:\Users\ruf\Documents\TBS\DemografieAktiv 2\Audit\Logos\DemografieAktiv\Demografie-Aktiv.pngQuick Check DEMOGRAFIE AKTIV

Der Quick Check der Initiative DEMOGRAFIE AKTIV (Laufzeit 2011-2017) des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW (MAGS), der Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW (unternehmer nrw) und des Deutschen Gewerkschaftsbunds NRW (Dgb nrw) ermöglicht in wenigen Minuten, die Potenziale eines Unternehmens im demografischen Wandel einzuschätzen und mögliche Handlungsbedarfe zu erkennen.

Bei Fragen zur Nutzung des Quick Check und den weiteren Angeboten von DEMOGRAFIE AKTIV kontaktieren Sie die Internetseite [www.demografie-aktiv.de](http://www.demografie-aktiv.de).

## Matrix Demografie-Profil

Mit der Matrix Demografie-Profil bewerten Sie, welche Herausforderungen durch den demografischen Wandel für das Unternehmen und die Belegschaft bedeutsam sind. Die Aussagefähigkeit der Ergebnisse hängt dabei von der Qualität der Ihnen zur Verfügung stehenden Informationen ab. Für eine detaillierte Analyse empfehlen wir Ihnen das Management-Instrument DEMOGRAFIE AKTIV.

1. **Zeitraum für Zukunftsszenario**

Szenarien für die Zukunft sind ein Kernthema des demografischen Wandels. Zur Einschätzung des Handlungsbedarfs ist es erforderlich hierzu den Planungszeitraum einzugrenzen. Entscheiden Sie, ob Sie die folgenden Fragen für einen Zeitraum von 5 oder 10 Jahren beantworten.

* 5 Jahre
* 10 Jahre

1. **Grobanalyse demografische Risiko-Faktoren**

Beantworten Sie die nachfolgenden Fragen bezogen auf den gewählten Planungszeitraum. Können Sie einzelne Fragen nicht beantworten, empfiehlt sich die Durchführung einer detaillierten betrieblichen Altersstrukturanalyse.

**Bewertung:**

**!** ja, trifft zu

**0** nein, trifft nicht zu

**?** keine Antwort / weiß nicht

**Ergebnis:**

Als Ergebnis erhalten Sie eine Liste mit Ausrufezeichen, Fragezeichen oder Nullen. Je mehr Ausrufezeichen im Ergebnis auftreten, desto zahlreicher sind die altersstrukturellen Risiko-Faktoren für das Unternehmen und die Belegschaft. Im Falle von Fragezeichen aufgrund fehlender Informationen sollten Sie versuchen, entsprechende Informationen zu gewinnen, sodass die Risiko-Faktoren belastbar eingeschätzt werden können. Nullen in der Bewertung sind Hinweise auf geringe altersstrukturelle Risiken. Für die Entwicklung einer betrieblichen Handlungsstrategie empfiehlt sich in jedem Fall die Durchführung einer detaillierten Altersstrukturanalyse. Weitere Hinweise liefert der nächste Fragenblock.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Thema** | **Themenfeld** | **Frage** | **Bewertung**  **! = Ja**  **0 =nein**  **?= weiß nicht** |
| **I. Entwicklung Personalbedarf im demografischen Wandel** | 1. Personalbedarf | 1. Scheiden viele Mitarbeitende aufgrund des Renteneintritts aus dem Unternehmen aus? |  |
| 1. Sind einzelne Abteilungen bzw. Unternehmensbereiche besonders stark von Personalabgängen aufgrund des Renteneintritts betroffen? |  |
| 1. Arbeitsmarkt im demografischen Wandel | 1. Sinkt die Anzahl an Nachwuchskräften in der Region bzw. auf dem für das Unternehmen relevanten Arbeitsmarkt? |  |
| 1. Sind die Arbeitsplätze und das Unternehmen für Bewerberinnen und Bewerber wenig attraktiv? |  |
| **II. Unternehmen und Arbeit im demografischen Wandel** | 1. Alterung der Belegschaft | 1. Steigt der Anteil Beschäftigter 55+ deutlich an? |  |
| 1. Sind einzelne Bereiche bzw. Abteilungen besonders stark von der Alterung der Belegschaft betroffen? |  |
| 1. Arbeit und Altern | 1. Verlässt eine Mehrzahl der Beschäftigten in einer oder mehreren Abteilungen bzw. Bereichen das Unternehmen vor dem Regel-Rentenalter? |  |
| 1. Entstehen durch die Alterung der Belegschaft bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern veränderte Erwartungen und Anforderungen an die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (z.B. durch Eintritt in die Elternphase, Pflegefälle in der Familie u.ä.)? |  |

## Bewertung Unternehmenspotenziale und Handlungsbedarf im demografischen Wandel

## Schritt 1

Schätzen Sie in **Spalte A** die aktuelle Situation im Unternehmen zu den Fragen auf einer Skala von **++** (trifft zu), **+** (trifft eher zu), **+/-** (teilweise), **-** (trifft eher nicht zu),**--** (trifft nicht zu) ein. Liegen Ihnen keine Informationen zu einer Frage vor, tragen Sie ein Fragezeichen ein.

## Schritt 2

Im Anschluss vergegenwärtigen Sie sich die im Fragenblock I. erarbeiteten Demografie Risiko-Faktoren (erstes Arbeitsblatt).

Bewerten Sie vor diesem Hintergrund in **Spalte B**, ob zur Sicherung der Zukunfts- und Beschäftigungsfähigkeit in Bezug auf die elf Fragen in Zukunft voraussichtlich Handlungsbedarf besteht. Bewerten Sie diesen mit "kein zusätzlicher Bedarf" (🡻), "möglicher Handlungsbedarf" (🡺) und "hoher Handlungsbedarf" (🡹). Können Sie keine Einschätzung treffen, tragen Sie ein Fragezeichen ein.

Steigender Handlungsbedarf ist bei den Themen und Fragen zu erwarten, in denen durch verbesserte Aktivitäten ein entscheidender Beitrag zur Sicherung der Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit der Belegschaft sowie für eine gute personelle Ausstattung erzielt werden kann.

| **Nr.** | **Thema** | **Potenzial** | **A: Bewertung  Ist-Situation**  **++** trifft zu  **+** trifft eher zu  **+/-** teilweise  **-** trifft eher nicht zu  **--** trifft nicht zu  **?** Information fehlt | **B: Bewertung  Handlungsbedarf**  (Grundlage Demografie-Profil)  🡹hoher Bedarf  🡺 möglicher Bedarf  🡻 kein zus. Bedarf  **?** Information fehlt |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | I. Gesundheit | Es entstehen keine Personalengpässe bzw. starke Mehrbelastungen von Beschäftigten infolge von Krankheitsfällen. |  |  |
| 2. | II. Arbeitsplätze, Arbeitsor-ganisation und Arbeitszeit | Die physischen und psychischen Anforderungen an den Arbeitsplätzen im gesamten Unternehmen ermöglichen ohne Einschränkung eine Beschäftigung bis zum regulären Rentenalter. |  |  |
| 3. | II. Arbeitsplätze, Arbeitsorga-nisation und Arbeitszeit | Die Arbeitszeiten ermöglichen eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Belastungen durch lange Arbeitszeiten, Nacht-, Wochenend-und Schichtarbeit sind gering. |  |  |
| 4. | III. Wissen und Qualifikation | Wissen und Qualifikation der Beschäftigten werden mit Initiative von Unternehmen und Beschäftigten erfolgreich entsprechend den Anforderungen von Kunden und Markt weiterentwickelt. |  |  |
| 5. | III. Wissen und Qualifikation | Weiterbildungsbedarfe und Entwicklungswünsche der Beschäftigten werden erkannt und in der Personalentwicklung berücksichtigt. Unternehmen und Beschäftigte wirken aktiv an diesem Prozess mit. |  |  |
| 6. | IV. Unternehmens-entwicklung | Anpassungen der Abläufe und Strukturen im Unternehmen an veränderte Anforderungen durch Markt und Kunden werden erfolgreich und effizient umgesetzt. |  |  |
| 7. | IV. Unternehmens-entwicklung | Beschäftigte aller Bereiche und Altersgruppen wirken an betrieblichen Veränderungsprozessen erfolgreich mit. |  |  |
| 8. | V. Personal und Rekrutierung | Die Gewinnung von Personal ist erfolgreich und mit angemessenem Aufwand möglich. |  |  |
| 9. | V. Personal und Rekrutierung | Die Beschäftigten aller Bereiche und Altersgruppen identifizieren sich mit dem Unternehmen, die Fluktuation ist gering. |  |  |
| 10. | VI. Unternehmenskultur und Führung | Das Arbeitsklima im Unternehmen ist gut: Kommunikation und Zusammenarbeit der Beschäftigten ist durch gegenseitige Unterstützung und respektvollen Umgang geprägt. |  |  |
| 11. | VI. Unternehmenskultur und Führung | Die Führungskräfte tragen entscheidend zur Motivation und Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen bei. |  |  |

## Notizen zum Handlungsbedarf:

## Auswertung:

Die Antworten in der Spalte "A: Bewertung Potenziale" dokumentieren die aktuellen Potenziale des Unternehmens in den für eine erfolgreiche Gestaltung des demografischen Wandels bedeutsamen Themenfeldern. Dieses Unternehmensprofil bildet in Verbindung mit dem Demografie-Profil des ersten Frageblocks die Grundlage für eine Einschätzung des Handlungsbedarfs in der Spalte B.

Dieser wird dann stark sein, wenn aktuelle Schwächen mit zukünftig steigenden Herausforderungen zusammentreffen.

Dies ist bspw. der Fall, wenn die Anzahl älterer Mitarbeitender stark steigt und gleichzeitig viele Arbeitsplätze Belastungen aufweisen, die sie für Ältere ungeeignet machen (z.B. infolge starker körperlicher Beanspruchung). Umgekehrt können aktuelle Stärken oder geringe demografische Herausforderungen den Handlungsbedarf begrenzen.

Überprüfen Sie vor diesem Hintergrund die getroffenen Einschätzungen und markieren Sie die wichtigsten Handlungsbereiche.

## Herzlichen Glückwunsch!

Sie haben den Quick Check DEMOGRAFIE AKTIV erfolgreich bearbeitet. Das Ergebnis der beiden Frageblöcke illustriert für Ihr Unternehmen wesentliche Elemente möglicher Herausforderungen durch den demografischen Wandel:

1. Altersstrukturelle Risiko-Faktoren
2. Betriebliche Demografie-Potenziale
3. Bewertung der Handlungsbedarfe

Diese drei Faktoren sind grundlegender Bestandteil jeder fundierten betrieblichen Demografie-Analyse. Mit diesem Quick Check erhalten Sie Hinweise auf die Themen, die für die Gestaltung der Zukunfts- und Beschäftigungsfähigkeit im demografischen Wandel wahrscheinlich von hoher Bedeutung sind. Gleichzeitig haben Sie einen Einblick in die zentralen Fragestellungen und Vorgehensweise zur betrieblichen Demografie-Analyse erhalten. Wenn Sie diesen Prozess systematisch angehen wollen, bietet sich das Management-Instrument DEMOGRAFIE AKTIV an. Dieser kostenlose Handlungsleitfaden führt Sie durch alle Schritte eines fundierten Demografie-Prozesses von der Analyse über die Entwicklung von Maßnahmen bis hin zur Kommunikation und Sicherung der Nachhaltigkeit.

Alle Infos hierzu erhalten Sie unter: [www.demografie-aktiv.de](http://www.demografie-aktiv.de)