



ifaa | 15. Dezember 2015

Der demografiefeste Betrieb

Inhaltsverzeichnis

Seite

Der demografiefeste Betrieb	1
1 Aktuelles vom Demografiekongress 2015.....	3
2 Bandbreite des Themas „Demografie“ im Unternehmen	3
3 Unterschied zwischen alternsgerechten und altersgerechten Maßnahmen	5
4 Demografie Exzellenz Award	6
5 Projekt LoS! Lebensphasenorientierte Selbstkompetenz - REWE Group mit Demografie Exzellenz Award 2015 ausgezeichnet.....	7
6 Veranstaltungshinweise 2016	10



Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Wir wünschen Ihnen und Ihrer Familie eine schöne Adventszeit,
ein geruhames Weihnachtsfest und einen guten Start ins Neue Jahr.

Ihr

ifaa-Team

1 Aktuelles vom Demografiekongress 2015

„Arbeitswelt und Personal“ ist einer der vier Themenblöcke des Demografiekongresses, neben „Wohnen und Dienstleistungen“, „Pflege und Medizin“ sowie „Kommunale Gestaltung“. In den Foren „Arbeitswelt und Personal“ wurden u. a. folgende Themen vorgestellt und diskutiert.

Forum zum Thema betriebliche Gesundheitsförderung: Hier wurde das im Juli 2015 verabschiedete Präventionsgesetz thematisiert, das zur Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung beitragen soll. Unter anderem müssen die gesetzlichen Krankenkassen mehr Geld pro Versicherte für Präventionszwecke bereithalten. Wie Krankenkassen und Unternehmen das Geld für betriebliche Gesundheitsförderung einsetzen können, ist derzeit in Planung. Das Präventionsgesetz habe, so wurde betont, in jedem Fall eine Signalwirkung für Unternehmen in Richtung Entwicklung einer Unternehmenskultur und in der Prävention einen wichtigen Stellenwert.

Forum zum Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement: Es wurde die Bedeutung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) mit Blick auf alternde Belegschaften betont. Denn statistisch betrachtet sind ältere Beschäftigte nicht häufiger, aber länger krank als jüngere Beschäftigte. Das seit 2004 verpflichtende BEM ist noch nicht flächendeckend umgesetzt. Derzeit sei seitens der Politik nicht geplant, Druck auf Unternehmen, die BEM noch nicht eingeführt haben, auszuüben. Unter folgendem Link finden Sie eine vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales herausgegebene Broschüre mit dem Titel „SCHRITT FÜR SCHRITT ZURÜCK IN DEN JOB. Betriebliche Eingliederung nach längerer Krankheit – was Sie wissen müssen.“ Stand: Juni 2015
http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a748-betriebliche-eingliederung.pdf?__blob=publicationFile

Der Demografiekongress findet seit 2009 jährlich in Berlin statt. Auch in diesem Jahr war das ifaa mit einem Stand vertreten. Informationen zum Demografiekongress: <http://www.der-demografiekongress.de/>

2 Bandbreite des Themas „Demografie“ im Unternehmen

Der demografische Wandel ist einer der Wandlungstreiber der Arbeitswelt, so wie die Globalisierung der Wirtschaft, gesetzliche Vorgaben der Politik (z. B. Umweltauflagen) und die technologische Entwicklung mit den Möglichkeiten der Digitalisierung von Dienstleistungen und Produktion (Industrie 4.0). Diese Wandlungstreiber haben Einfluss auf die Unternehmen. Den Auswirkungen des demografischen Wandels kommt dabei eine besondere Bedeutung zu, denn sie betreffen die personelle Seite in den Unternehmen, d. h. die Verfügbarkeit, Leistungsfähigkeit und Qualifikation des Personals, mit dem die Herausforderungen der anderen Wandlungstreiber gemeistert werden müssen.

Die Einflüsse der demografischen Entwicklung lassen sich zu zwei Kernaussagen verdichten:

- a) gut geeignete Ausbildungskandidaten und Nachwuchskräfte zu finden wird schwerer (jüngere Menschen fehlen) und
- b) der Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit des Personals wird noch wichtiger (längere Tätigkeitsdauer der Beschäftigten im Unternehmen und wachsender Anteil älterer Beschäftigter an der Belegschaft).

Der erste Aspekt bezieht sich auf die Rekrutierung des benötigten Personals. Unternehmen erhöhen ihre Chancen, gut geeignete Ausbildungskandidaten und Nachwuchskräfte zu finden, wenn sie vielfältige Möglichkeiten der Rekrutierung, so z. B. auch das E-Recruiting nutzen. Bei Fachkräftemangel wird es für Unternehmen immer wichtiger, bei potenziellen Bewerbern und auch bei der bestehenden Belegschaft ein bekanntes positives Image zu haben. Das Employer Branding baut professionell die Marke »Arbeitgeber« auf, mit dem Ziel, sich attraktiv auf dem Arbeitsmarkt positionieren, um geeignete Bewerber zur richtigen Zeit auf sich aufmerksam zu machen.

Der zweite Aspekt betrifft den Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten frühzeitig zu stärken und langfristig – bis zum Renteneintrittsalter – zu erhalten, wird immer mehr zu einer zentralen Aufgabe in Unternehmen. Nur mit leistungsfähigen und leistungsbereiten Beschäftigten können Unternehmen ihre Produktivität, Innovationsstärke und Kundenorientierung im globalen Wettbewerb auch künftig sichern. Ein Arbeitsleben lang leistungsfähig und gesund zu bleiben ist ein Ziel für Unternehmen und Beschäftigte. Das bezieht sich auf die physische und psychische/mentale Leistungsfähigkeit – also die Gesundheit, aber auch auf den Erhalt bzw. die Entwicklung der Qualifikationen, damit die Beschäftigten den sich ändernden Anforderungen gewachsen sind.

Unternehmen haben viele Möglichkeiten, die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Dazu zählen insbesondere

- der Arbeits- und Gesundheitsschutz;
- die ergonomische Arbeitsgestaltung;
- freiwillige Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten, unter anderem Angebote (z. B. Vorträge, eine gesunde Kantinenernährung), die den Beschäftigten bewusst zu machen, welche Bedeutung die Gesundheit für die Arbeits- und Leistungsfähigkeit hat und dass sie selber gefordert sind, im eigenen Interesse etwas zur Erhaltung ihrer Gesundheit zu tun;
- altersgerechte und lebenssituationsspezifische Arbeitszeiten;
- eine Personalentwicklung und Qualifizierung, die auch die Älteren einbezieht;
- eine entsprechende Führungs- und Unternehmenskultur, die erkennt, wie wichtig leistungsfähige Beschäftigte sind, um die Herausforderungen durch die anderen Wandlungstreiber, insbesondere die Digitalisierung der Arbeitswelt, zu meistern.

Das Thema „Demografie“ ist kein isoliertes Thema im Unternehmen. Der demografische Aspekt muss in die betrieblichen Handlungsfelder eingebunden werden. Es geht darum, bei allen Handlungsfeldern die „demografische Brille“ aufzusetzen. Welcher Handlungsbedarf besteht, ist unternehmensspezifisch und abhängig davon, wie das Unternehmen in den jeweiligen Handlungsfeldern schon aufgestellt ist.



Detaillierte Informationen, Instrumente zur Ermittlung von betriebspezifischem Handlungsbedarf, Lösungsansätze und Praxisbeispiele bietet das ifaa mit der Publikation *Leistungsfähigkeit im Betrieb*. Kompendium für den Betriebspraktiker zur Bewältigung des demografischen Wandels. Düsseldorf, 2015, Springer Verlag.

<http://www.arbeitswissenschaft.net/mediathek/material-und-literatur/>

3 Unterschied zwischen altersngerechten und altersgerechten Maßnahmen

Im Zusammenhang mit den Herausforderungen der demografischen Entwicklung wird sowohl von *altersngerechten* als auch von *altersgerechten* Maßnahmen für Beschäftigte gesprochen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Begriffe unterschiedliche Sachverhalte ausdrücken.

„**Alttersngerecht**“ impliziert einen Prozess (prozessorientierte Betrachtung)

Alttersngerechte Maßnahmen haben den Prozess des Älterwerdens im Blick. Sie zielen darauf ab, die physische und psychische Leistungsfähigkeit der Beschäftigten über das gesamte Erwerbsleben zu erhalten und zu fördern. Alttersngerechte Maßnahmen sind präventive Maßnahmen; sie setzen bei den Jüngeren an, um die Arbeits- und Leistungsfähigkeit frühzeitig zu fördern und langfristig bis ins Alter zu erhalten. Sie beziehen die Beschäftigten aller Altersgruppen ein.

Beispiele dafür sind:

- Eine alttersngerechte Personalentwicklung und Qualifizierung sowie Laufbahngestaltung bezieht die Beschäftigten *aller* Altersgruppen, also auch die Älteren, ein.
- Eine alttersngerechte betriebliche Gesundheitsförderung ist präventive Gesundheitsförderung, denn sie setzt bereits bei den Jüngeren an und richtet sich an die Beschäftigten unabhängig vom Alter.
- Alttersngerechte Arbeitszeiten sind so gestaltet, dass sie den Beschäftigten aller Altersgruppen ermöglichen, Beruf und private Interessen lebenssituationsspezifisch miteinander zu verbinden.

„**Alttersgerecht**“ bezieht sich auf einen Zustand (zustandsbezogene Betrachtung)

Alttersgerechte Maßnahmen sind spezielle Maßnahmen für eine bestimmte Altersgruppe. Sie orientieren sich an den spezifischen Fähigkeiten und Bedürfnissen dieser Altersgruppe. Hierunter fällt zum Beispiel der besondere Schutz von Jugendlichen bei Schicht- und Nacharbeit ebenso wie Maßnahmen speziell für ältere Beschäftigte. Als ältere Beschäftigte gelten in der Regel Beschäftigte, die 50 Jahre und älter sind. Im Kontext des demografischen Wandels sind mit alttersgerechten Maßnahmen solche für Ältere gemeint. Sie zielen darauf ab, entstandene Defizite von Leistungsfunktionen (z. B. Alterssichtigkeit, Altersschwerhörigkeit, Blendempfindlichkeit) auszugleichen.

Alttersgerechte Maßnahmen für alle älteren Beschäftigten in gleicher Weise zu fordern, würde diesen den Charakter einer Randgruppe geben, für die Pauschallösungen notwendig seien. Eine solche Betrachtungsweise lässt außer Acht, dass die Arbeits- und Leistungsfähigkeit von vielen Einflussfaktoren bestimmt wird und sich mit zunehmendem Alter unterschiedlich entwickelt.

Im Bedarfsfall können Maßnahmen entstandene Leistungseinschränkungen ausgleichen und somit für ältere Beschäftigte sinnvoll sein, weil sie die Arbeit erleichtern. Beispiele dafür sind:

- die Erhöhung des Kontrastes an Sichtgeräten und Messinstrumenten,
- größere Schrift und Symbole auf Monitoren, Sichtgeräten und Messinstrumenten,
- ebenso kann es nötig sein, die Signal-Geräusch-Relation am Arbeitsplatz zu erhöhen – das heißt: lautere Signale und akustische Vorsignale einzuführen.

Solche Maßnahmen kommen aber auch Jüngeren mit entsprechenden Leistungseinschränkungen zugute.

Literatur

Bundesregierung (2010). Für eine alters- und altersgerechte Arbeit. Bundesregierung Nummer 094-12/2010).

<http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Magazine/MagazinSozialesFamilieBildung/094/094.html?context=Inhalt%2C2>

ddn-Wiki, Altersgerechte Arbeitsgestaltung. http://demographie-wiki.de/index.php?title=Altersgerechte_Arbeitsgestaltung

Mohr H (2002) Alters- und altersgerechte Erwerbsarbeit. Leitfaden für überbetriebliche Akteure. Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel Stuttgart, S. 11 f.

http://www.demotrans.de/documents/BR_DE_BR_12.pdf

Steinbach D, Linnenschmidt K, Schülle E (2013) Zukunftsstrategien für eine altersgerechte Arbeitswelt -Trends, Szenarien, Empfehlungen. Schriftenreihe Zukunft: Lebensqualität. Popp R (Hrsg). LIT Verlag GmbH & Co. KG Wien, Berlin, 2. Auflage

4 Demografie Exzellenz Award

Der Demografie Exzellenz e. V. zeichnet Unternehmen aus Industrie, Handel, Handwerk oder Dienstleistung, Körperschaften und anderen Organisationen für innovative zukunftsfähige Konzepte aus (vgl. Kap. 5). Der Award wurde erstmals 2010 vergeben und 2015 erstmals bundesweit ausgeschrieben.

Der Demografie Exzellenz Award wird in drei Kategorien vergeben:

- für Unternehmen bis 49 Mitarbeitende
- für Unternehmen mit 50-500 Mitarbeitende
- für Unternehmen mehr als 500 Mitarbeitende

Beispiele für Handlungsfelder im Personalmanagement, die für ein Projekt gewählt werden können, sind folgende:

- Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen
- Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz
- Lebenslanges Lernen
- Arbeitszeit- und Karrieremodelle
- Umgang mit Kernkompetenzen
- Bewältigung kultureller Vielfalt

Seit 2010 wurden 16 Unternehmen bzw. Organisationen ausgezeichnet. Die Preisträger und die prämierten Projekte finden Sie hier: <http://www.demografie-exzellenz.de/index.php?id=preistraeger>

Informationen zum Award und den Teilnahmebedingungen finden Sie auf der Webseite.
<http://www.demografie-exzellenz.de/index.php>

Quelle: <http://www.demografie-exzellenz.de/index.php>

5 Projekt LoS! Lebensphasenorientierte Selbstkompetenz - REWE Group mit Demografie Exzellenz Award 2015 ausgezeichnet

Die REWE Group Köln ist einer der drei Preisträger, die am 16. November 2015 mit dem Demografie Exzellenz Award 2015 ausgezeichnet wurden (vgl. Kap. 4). Die REWE Group erhielt den Preis in der Kategorie: mehr als 500 Mitarbeiter für ihr Projekt „LoS! Lebensphasenorientierte Selbsthilfekompetenz“. Konzept zur Unterstützung von Mitarbeitern in kritischen Lebensphasen.

Das Modell und Transferprojekt „LoS!- Lebensphasenorientierte Selbsthilfekompetenz“ war im Rahmen der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) als Förderprojekt angelegt und wurde durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. Es wurde durch den Projektträger Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung (gsb mbH) begleitet. Realisiert wurde das Projekt im Rahmen des Programms „Zukunft der Arbeit“ (Laufzeit: Januar 2011 bis Mai 2013).

Die REWE Group führte ihr Projekt zusammen mit dem Institut für gesundheitliche Prävention (IFGP) in Münster durch.

Das Unternehmen

Die REWE Group (1927 gegründet) ist einer der führenden Handels- und Touristikkonzerne in Deutschland und Europa. Im Jahr 2013 erzielte das Unternehmen einen Gesamtumsatz von rund 51 Milliarden Euro. Die 1927 gegründete REWE Group ist mit ihren 330.000 Beschäftigten und 15.000 Märkten in 12 europäischen Ländern präsent. In Deutschland erwirtschafteten im Jahr 2013 rund 226.000 Mitarbeiter in rund 10.000 Märkten einen Umsatz von 36 Milliarden Euro. Zu den Vertriebslinien zählen Supermärkte und Verbrauchermärkte der Marken REWE, REWE CENTER, REWE CITY und BILLA, der Discounter PENNY sowie die Baumärkte von toom Baumarkt und B1 Discount Baumarkt. Zur Touristik gehören unter dem Dach der DER Touristik die Veranstalter ITS, Jahn Reisen und Tjaereborg sowie Dertour, Meier's Weltreisen und ADAC Reisen sowie die Geschäftsreiseparte FCm Travel Solutions und über 2.100 Reisebüros (u.a. DER Reisebüro, DERPART), die Hotelketten Ili hotels, Club Calimera und PrimaSol Hotels und der Direktveranstalter clevertours.com.

Das Projekt LoS! – Lebensphasenorientierte Selbsthilfekompetenz

Ausgangssituation und Zielsetzung

Das Projekt LoS! Lebensphasenorientierte Selbsthilfekompetenz“ ist ein Konzept zur Unterstützung von Mitarbeitern, die in Lebenskrisen geraten sind, z.B. durch Scheidung, finanzielle Probleme, Sucht, Pflege von Familienangehörigen oder durch einen Todesfall. Private Probleme können die Arbeitsleistung stark einschränken, wenn die Beschäftigten in Gedanken bei den ungelösten Problemen sind. Die Auswirkungen privater Probleme werden in der Regel erst dann sichtbar, wenn die

Situation für die Betroffenen unerträglich geworden ist. Kritische Lebensereignisse und Arbeitsbelastung treten häufig in Kombination auf und haben entsprechend spürbare Folgen, zum Beispiel Überforderung, Konzentrationsschwierigkeiten, Leistungsabbau, Motivationsmangel oder es kommt zu langen Ausfallzeiten.

Beschäftigte in der Altersgruppe 45-55 Jahre sind von den kumulierten Belastungen überdurchschnittlich betroffen. Da der Altersdurchschnitt der REWE Group im Konzerndurchschnitt bei ca. 42,5 Jahren liegt, zeigt sich im Hinblick auf die demografische Entwicklung daher besonderer Handlungsbedarf.

„In Anbetracht des demographischen Wandels ist es immer wichtiger, die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter so lange als möglich zu erhalten. Wir können Arbeitsplätze und -abläufe entsprechend gestalten. Nicht beeinflussen können wir hingegen, Einflüsse aus dem privaten Umfeld – wie Tod eines Angehörigen oder die Pflege der Eltern –, die sich aber massiv im Beruf auswirken können.

Kernpunkte des Projekts sind:

- Sensibilisierung für die Bedeutung von Lebensphasen/Lebenssituationen und Lebensereignissen im Hinblick auf die Arbeits- und Leistungsfähigkeit sowie Beschäftigungsfähigkeit.
- Kompetenzvermittlung für Betriebsräte/SBV und Personalverantwortliche sowie interne Experten (Präventionsberater, Suchtbeauftragte, Gesundheitsreferenten etc. zur Förderung und zum Erhalt der Leistungs-/Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- Entwicklung niederschwelliger Angebote für Beschäftigte zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und zur Bewältigung kritischer Lebenssituationen/-ereignisse.
- Entlastung des Unternehmens durch die Stärkung der Selbstverantwortung von Beschäftigten im Thema.

Freiwillige LoS Multiplikatoren – Kollegen als Ansprechpartner und Helfer in Krisensituationen

Um den Mitarbeitern in Krisensituation zu helfen, wurde das LoS!-Konzept entwickelt. Nach dem Prinzip der Ersthelfer im Betrieb, die für körperliche Verletzungen zuständig sind, sollen die freiwilligen LoS! Multiplikatoren Kollegen bei seelischen Verletzungen, d. h. bei privaten Problemen helfen.

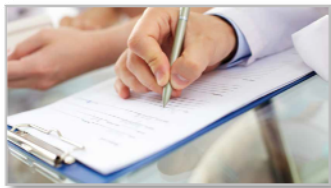


An erster Stelle steht das Angebot zum Gespräch mit dem LoS! Multiplikator. Selbst kurze Gespräche von 10 Minuten Dauer helfen den Betroffenen, Mut zu fassen und zu sortieren, welche Schritte in welcher Reihenfolge schnell zu ergreifen sind. Die Gespräche geben Orientierung und machen den Hilfe Suchenden bewusst, über welche Kraft und welche Ressourcen sie auch in der Krise verfügen.

Das Gespräch mit dem LoS! Multiplikator, so die Erfahrung, gibt den Hilfe suchenden Kollegen Orientierung, welche Schritte sie unternehmen müssen, um aus der bedrängenden Situation herauszukommen.



Eine Handlungshilfe enthält in verständlicher Form weiterführende Informationen zu verschiedenen Problemfeldern (z. B. ein plötzlicher Pflegefall in der Familie, Tod eines Angehörigen, Scheidung, Verschuldung). Hier finden die Betroffenen Informationen dazu, wie sie Schritt für Schritt vorgehen können, um die Krisensituation Ansprechpartner, die beispielsweise schnell einen Pflegeplatz für einen pflegebedürftigen Familienangehörigen organisieren können.



Im Rahmen des Projekt LoS! Hat die REWE Group bereits über 100 Kollegen zu Erstberatern geschult, die betroffenen Kollegen mit Rat und Tat zur Seite stehen. Die Bereitschaft, sich in einer solchen Situation einem Kollegen anzuvertrauen größer ist, als der direkte Gang zu dem Vorgesetzten oder zum Arzt“, fasst Roland Kraemer, Funktionsbereichsleiter Gesundheitsmanagement, die Zielsetzung zusammen. Bisher haben etwa 300 Kollegen davon Gebrauch gemacht.

Beschäftigte und Unternehmen profitieren

„Wir sehen, dass für immer mehr Arbeitnehmer – aber auch für Berufseinsteiger der Generation Y – das Gehalt nicht mehr alleiniger Faktor ist, wenn es darum geht, bei einem Arbeitgeber zu bleiben oder sich für diesen zu entscheiden. Sie erwarten eher, dass der Arbeitgeber ihnen in bestimmten Situationen partnerschaftlich zur Seite steht und Angebote macht, Berufs- und Privatleben in Einklang zu bringen. Unternehmen, die das erkennen, legen den Grundstein für den wirtschaftlichen Erfolg von Morgen. Der Wettbewerb um Arbeitnehmer verschärft und verlagert sich auf andere Schauplätze. Die genossenschaftliche REWE Group hat dies erkannt und greift mit LoS! eben solche Wünsche aktiv auf. Die Bedeutung der Lebensphasen, sowie deren mögliche Konsequenzen erkannt zu haben und den Mitarbeitern gleichzeitig gezielt Angebote zu machen, sind die Gründe der Nominierung“.



Das Interesse an der Multiplikatoren-Schulung bei der REWE Group ist groß. Es gibt inzwischen 120 LoS! Ersthelfer, weitere 17 werden derzeit geschult. Sie kommen aus allen Bereichen und Ebenen des Unternehmens. Die Multiplikatoren erleben ihre freiwillige Aufgabe in der Regel als Bereicherung.

Die bisherigen Erfahrungen während der Pilotphase zeigen, dass die Betroffenen sich vertrauensvoll an Multiplikatoren wenden und positive Rückmeldungen geben.

Quelle:

REWE Group: <http://www.rewe-group.com/de/newsroom/pressemitteilungen/1481>

Ein kurzes Video gibt einen anschaulichen Einblick in die Wirkungsweise des Projekts. Eine detaillierte Projektbeschreibung wird in Kürze eingestellt. Demografie Exzellenz: <http://www.demografie-exzellenz.de/index.php?id=2015-rewe>

Weitere Informationen

Institut für gesundheitliche Prävention (IFGP), Münster: <http://www.ifgp.de/>

Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA): <http://www.inqa.de/DE/Mitmachen-Die-Initiative/Foerderprojekte/Projektdatenbank/lebensphasen-orientierte-selbsthilfekompetenz.html>

Lenze M, Schierhorn A, Riechel S, Mühlenbrock I (2013) LoS! Lebensphasenorientierte Selbsthilfekompetenz. Modell- und Transferprojekt zur Entwicklung eines ganzheitlichen und lebensphasenorientierten Angebotes zum Erhalt von Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit. Projektlaufzeit: Januar 2011 bis Mai 2013. Abschlussbericht Stand: 31.05.2013 (online als pdf verfügbar).

SIFA Tipp. Praxisportal für Sicherheitsfachkräfte
<http://www.sifatipp.de/karriere/karrieremagazin/lebensphasenorientierte-selbsthilfekompetenz-los/>

Sandberg I (2013) Das Projekt LoS! In der REWE Group. Beschäftigten in dezentralen kleinbetrieblichen Strukturen erreichen. Folienpräsentation (online als pdf verfügbar).

6 Veranstaltungshinweise 2016

Demografiekongress 2016, 1. und 2. September in Berlin

Der Demografiekongress zielt darauf ab, den demografischen Wandel aktiv mitzugestalten und bringt die Entscheider aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft zusammen. Themen sind Wohnen und Dienstleistungen, Arbeitswelt und Personal, die kommunale Gestaltung des demografischen Wandels sowie Pflege und Medizin. Aktuelle Forschungsergebnisse und Praxisbeispiele zur erfolgreichen Gestaltung des demografischen Wandels werden vorgestellt und diskutiert.

<http://www.gesundheitsstadt-berlin.de/der-demografiekongress-2016-7623/>

Demographie-Kongress Best Age, 8. und 9. November in Berlin

Der Demographie-Kongress Best Age ist eine Initiative des Behördenspiegels und wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert. Vorgestellt und erörtert werden aktuelle Fragestellungen im Kontext des demografischen Wandels. Mehr Informationen zum 11. Demographie-Kongress Best Age finden Sie hier: <http://www.best-age-conference.com/Kongress/>

Weitere Veranstaltungshinweise finden Sie hier:

ddn-Das Demographie Netzwerk: <http://demographie-netzwerk.de/start/terminekalender.html>

Initiative Neue Qualität der Arbeit – INQA: Die interaktive INQA Karte. In der Terminübersicht finden Sie Veranstaltungen in Ihrer Nähe und im übrigen Bundesgebiet. Als Filter stehen Ihnen eine Umkreissuche, eine Themenauswahl und eine Zeitraumangabe zur Verfügung.

<http://www.inqa.de/DE/Service/Termine/inhalt.html>

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung – Veranstaltungen zu bevölkerungswissenschaftlichen Themen: http://www.bib-demografie.de/DE/Veranstaltungen/Termine/Termine_node.html

Demografie Portal des Bundes und der Länder: http://www.demografie-portal.de/DE/Service/Veranstaltungen/function/veranstaltungen_formular.html?nn=3780028&c_source.HASH=6ab5d4e615e9c6c52519&cl2Categories_Region.HASH=3cfaf5a615ecdeb7771c&cl2Categories_Themen.HASH=7a808eb615e8a5a76f18&cl2Categories_Format.HASH=8dcc808615e7ab977517

ANSPRECHPARTNERIN: Stud.-Ass. Sibylle Adenauer

Uerdinger Straße 56, 40474 Düsseldorf, Tel 0211 542263-32, Fax 0211 542263-37,
s.adenauer@ifaa-mail.de

HERAUSGEBER: Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa)

Uerdinger Straße 56, 40474 Düsseldorf, Tel 0211 542263-0, Fax 0211 542263-37, info@ifaa-mail.de www.arbeitswissenschaft.net

INSTITUTSDIREKTOR: Prof. Dr.-Ing. Sascha Stowasser