



# Demografie-Marktplatz

Ein Begleitheft für Besucherinnen und Besucher des Demografie-Marktplatzes am 14.11.2014 in Wiesloch bei der Heidelberger Druckmaschinen AG im ESF-Projekt „Wandel gestalten – Demografie, Qualifizierung und Gesundheit im Maschinenbau“

Gefördert durch:

**weiter bilden**  
Initiative für berufsbegleitende Bildung



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

**ESF**  
Europäischer Sozialfonds  
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION

# Inhalt

1. Einführung
2. Haus der Arbeitsfähigkeit
3. Demografie-Marktplatz bei der Heidelberger Druckmaschinen AG
  - 3.1 Was ist der Demografie-Marktplatz?
  - 3.2 Demografie-Marktplatz bei der Heidelberger Druckmaschinen AG
  - 3.3 Demografie-Arena der Heidelberger Druckmaschinen AG
  - 3.4 Voneinander lernen: Demografie-Projekte stellen sich vor
  - 3.5 Stellung beziehen: Podiumsdiskussion mit Vertretern der Sozialpartner, Betriebe, aus der Politik und Wissenschaft
4. Selbstcheck
5. Kontaktdaten



# 1. Einführung

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

„Veränderungsbereitschaft und soziale Partnerschaft stärken“ heißt das Motto des Sozialpartnerprojekts „Wandel gestalten – Demografie, Qualifizierung und Gesundheit im Maschinenbau“. Unser Projekt „Wandel gestalten“ stärkt Betriebe und Beschäftigte bei Veränderungsprozessen.

Hintergrund des Projektes ist der Tarifvertrag zur Qualifizierung der Metall- und Elektroindustrie vom 14.06.2005. Um die Qualifizierungsziele des Tarifvertrages in die betriebliche Praxis zu übertragen, haben sich die Heidelberger Druckmaschinen AG in Heidelberg und Wiesloch sowie die post press GmbH in Ludwigsburg entschlossen, gemeinsam mit dem Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (inifes) und dem Institut für Arbeitsfähigkeit GmbH (IAF) als Partner den Veränderungsprozess zu gestalten.

Seit Anfang 2013 wurden Beschäftigte qualifiziert und ein reger Erfahrungsaustausch zur Stärkung des Wissens rund um das Thema Demografie organisiert. Zur nachhaltigen Verankerung wurden Multiplikatoren in verschiedenen Themenfeldern ausgebildet. Sie beschäftigen sich mit dem demografischen Wandel und entwickeln eigenständig mit ihrer erworbenen Handlungskompetenz Lösungsansätze und setzen diese auch um. Das Vorhaben wird von den Tarifparteien unterstützt und begleitet (Sozialpartnerprojekt). Umsetzungsbeispiele des Projektes und Lösungen anderer Betriebe und Einrichtungen, wie die „Demografie-Arena“ als Plattform der Bewusstseinsbildung oder das „Rückenmobil“, werden auf dem Demografie-Marktplatz vorgestellt. Dieses Begleitheft stellt Ihnen die Veranstaltungsidee, das Arenakonzept und die Ideen der Marktstände vor.

**Wir wünschen Ihnen viel Spaß, Freude und gewinnbringenden Austausch auf dem Demografie-Marktplatz!**

Dr. Ralph Conrads  
INTERNATIONALES INSTITUT  
FÜR EMPIRISCHE SOZIALÖKONOMIE  
Wissenschaftlicher Projektleiter

Marianne Giesert  
INSTITUT FÜR  
ARBEITSFÄHIGKEIT  
Geschäftsführerin

Jochen Ludwig  
HEIDELBERGER DRUCKMASCHINEN  
Organizational &  
Personnel Development

## 2. Haus der Arbeitsfähigkeit

Zentrale Herausforderung des demografischen Wandels ist der Umgang mit den älter werdenden Belegschaften und der Erhalt sowie die Förderung deren Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit. Handlungsgrundlage bei der Analyse, Entwicklung, Umsetzung sowie Bewertung von Maßnahmen im Projekt „Wandel Gestalten“ ist das finnische Konzept der Arbeits(bewältigungs)fähigkeit mit seinem „Haus der Arbeitsfähigkeit“.



„Arbeits(bewältigungs)fähigkeit“ definiert das Verhältnis der individuellen Leistungsfähigkeit zur tatsächlichen, vom Unternehmen gestellten Arbeitsanforderung. Im Mittelpunkt steht das Potenzial (die Stärken und Verbesserungsbereiche) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eine bestimmte Arbeitsaufgabe zu einem gegebenen Zeitpunkt zu bewältigen. Sind die vom Unternehmen gestellten Arbeitsanforderungen mit den individuellen Leistungsvoraussetzungen im Gleichgewicht, liegt eine gute Arbeitsfähigkeit und eine gute Produktivität sowie Qualität vor. Bei einem Ungleichgewicht, ist die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt.

Das erste Stockwerk Gesundheit bildet die Grundlage für alle weiteren Stockwerke. Veränderungen der physischen, psychischen und sozialen Leistungsfähigkeit der einzelnen Beschäftigten wirken sich unmittelbar auf ihre Arbeitsfähigkeit aus.

Das zweite Stockwerk Kompetenz beschreibt das Wissen und Können einer Person. Gemeint sind fachliche, methodische und soziale Kompetenzen. Im Zuge der sich fortlaufend verändernden Arbeitswelt ist lebenslanges Lernen notwendig sowie die lernförderliche Gestaltung der Arbeit. Die Missachtung von Kompetenzdefiziten aber auch dauerhafte Unterforderung können zur Beeinträchtigung des individuellen Potenzials bis hin zur Erkrankung führen.

Im dritten Stockwerk sind Werte, Einstellungen und Motivation untergebracht. Werte und Einstellungen prägen das Verhalten eines Menschen sowie seine Motivation. Dabei ist eine wertschätzende Führung im Unternehmen eine wichtige Unterstützung. Hier tauschen Beschäftigte und Unternehmen ihre – möglicherweise sehr unterschiedlichen – Sichtweisen aus. Im Kern geht es um die Frage:  
Was wollen Sie tun und was kann das Unternehmen tun, dass Sie so lange wie möglich, so gesund wie möglich und mit Freude Ihrer Arbeit nachgehen können?

Das vierte und auch größte Stockwerk des Hauses sind die Arbeitsbedingungen und die Führung. Darunter fallen alle körperlichen und psychischen Arbeitsanforderungen bzw. -bedingungen (z. B. Arbeitsinhalte, Klimabedingungen, Betriebsklima, somit auch viele Themenstellungen, die bei der Gefährdungsbeurteilung eine Rolle spielen). Die größte Verantwortung in diesem Stockwerk trägt das Unternehmen mit seinen Führungskräften, da sie für eine gute Arbeitsgestaltung und gesundheitsgerechte Führung verantwortlich sind.

Das Umfeld des Hauses bilden Faktoren wie Familie, persönliches Umfeld und gesellschaftliche Rahmenbedingungen. Diese haben selbstverständlich ebenfalls Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit, aber die Einflussmöglichkeiten im betrieblichen Kontext sind hier geringer.



## 3. Demografie-Marktplatz

### 3.1 Was ist der „Demografie-Marktplatz“?

Der Demografie-Marktplatz orientiert sich am Konzept eines „Marktes der Möglichkeiten“. Er ist somit eine Plattform des Erfahrungs- bzw. Wissensaustausches unterschiedlicher Akteurinnen und Akteure. Wie auf einem Marktplatz können sich unterschiedliche Institutionen, Unternehmen, Teams oder Beschäftigte mit ihren Projekten oder Umsetzungsbeispielen guter Praxis einander darbieten und vorstellen. Die gemeinsame Diskussion lässt neue Perspektiven zu und erweitert die eigenen Handlungsstrategien.

## 3.2 „Demografie-Marktplatz“ bei der Heidelberger Druckmaschinen AG

Im Rahmen des vom ESF geförderten Projektes „Wandel Gestalten – Demografie, Qualifizierung und Gesundheit im Maschinenbau“ findet ein Markt der Möglichkeiten mit dem Titel „Demografie-Marktplatz“ am 14.11.2014 auf dem Gelände der Heidelberger Druckmaschinen AG in Wiesloch statt.

Die Veranstaltung beginnt mit einer Begrüßung durch den Personalvorstand der Heidelberger Druckmaschinen AG Dr. Rupert Felder. Anschließend versammeln sich die Veranstalter und Sozialpartner des Projektes „Wandel gestalten“ zu einer moderierten Podiumsdiskussion, um die Bedeutung der demografischen Bewältigung und die damit verbundene Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu diskutieren.

Im Rahmen des „Demografie-Marktplatzes“ erhalten Sie als Besucherinnen und Besucher die Möglichkeit, einerseits das konkrete Projekt „Wandel gestalten“, andererseits weitere interessante Demografie-Initiativen aus anderen Unternehmen bzw. Forschungs- und Umsetzungsprojekten kennenzulernen. Betriebe und Organisationen stellen ihre Ideen und Gestaltungsansätze rund um die Themen Demografie und Gesundheit vor. Nach der Podiumsdiskussion haben Sie Zeit, sich mit den Inhalten der Marktstände zu befassen. Jeder erhält die Gelegenheit über den Marktplatz zu schlendern und sich nach Belieben zu informieren und auszutauschen. An den Marktständen stellen die Demografie-Initiativen Ihre jeweiligen Handlungsimpulse und Lösungsmöglichkeiten vor und beantworten ihre Fragen.

Der Besuch der Demografie-Arena von Heidelberger Druckmaschinen AG rundet die Veranstaltung ab. Diese können Sie selbst in einem kurzen, geführten Rundgang erleben. Die Arena ist eine interaktive Ausstellung zum Ausprobieren, Anfassen und Informieren für Beschäftigte, Führungskräfte und Multiplikatoren rund um die Themen Arbeitsfähigkeit und Demografie.

Nach einem Mittagsimbiss treffen sich die Veranstalter zu einer weiteren Podiumsdiskussion, um über die wesentlichen Erfolgsfaktoren der demografischen Entwicklung zu sprechen. Dieser Erfahrungsaustausch soll Möglichkeiten aufzeigen, sich der Herausforderung einer alternden Belegschaft erfolgreich zu stellen.

Der Markt der Möglichkeiten endet mit einem Ausklang bei Kaffee und einem Austausch aller Beteiligten.

### 3.3 „Demografie-Arena“ der Heidelberger Druckmaschinen AG

Die „Demografie-Arena“ der Heidelberger Druckmaschinen AG ist ein zentrales Qualifikationsprojekt bei „Wandel gestalten“ und wird Ihnen im Rahmen des „Demografie-Marktplatzes“ vorgestellt.

#### **Was ist die Ausgangssituation bei Heidelberger Druckmaschinen?**

Ein immer größer werdender Teil der Mitarbeiter von Heidelberger Druckmaschinen ist im letzten Drittel des Arbeitslebens und auf absehbare Zeit gibt es nur begrenzte Möglichkeiten, neue Mitarbeiter ins Unternehmen zu holen. In dieser Situation die Arbeitsfähigkeit zu stärken ist eine Herausforderung.

Wenn Heidelberger Druckmaschinen nicht aktiv wird, ist es wie mit einer Fahrradkette, die man nicht ölt: heute passiert noch gar nichts, später dreht sie unnötig schwer und am Ende geht nichts mehr. Wie das Ölen, das erst einmal Arbeit ist, aber schon bei der nächsten Fahrt das Leben einfacher macht und zudem die Lebensdauer des Fahrrades erhöht, so sollen alle Organisationseinheiten bei Heidelberger Druckmaschinen jährlich eine Aktion zur Stärkung der Arbeitsfähigkeit auf den Weg bringen. Das kann eine Gesundheitspräventionsmaßnahme, eine Aktion zur Wissenssicherung, die Bearbeitung von schwelenden Konflikten oder auch die ergonomische Anpassung eines Arbeitsplatzes sein.

Der erste Schritt dazu ist die Bewusstseinsbildung in der „Demografie-Arena“: Wie sieht die Altersstruktur im Moment aus, wie wird sie sich voraussichtlich in den nächsten Jahren entwickeln? Was hat das mit mir persönlich zu tun? Kann man das nicht einfach nur aus-sitzen? Wenn nicht – was konkret können und sollen wir tun?

An diesen Fragen wird beim Besuch der Demografie-Arena mit den Beschäftigten gearbeitet und die persönliche Betroffenheit sichtbar gemacht. Die Mitverantwortung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie jedes Teams zählt für die Zukunft des Unternehmens.



## Stärkung der Arbeitsfähigkeit – ein gemeinsamer Prozess!

„Wir werden weniger, älter, bunter.“ Mit diesen Merkmalen wird die Veränderung der Alters- und Bevölkerungsstruktur in Deutschland charakterisiert. Die Heidelberger Druckmaschinen AG steht mitten drin in diesem Wandlungsprozess. Da die wirtschaftliche Lage ein Nachrücken jüngerer Generationen nur sehr begrenzt zulässt, werden die heute bei Heidelberger Druckmaschinen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die nächsten Jahre den Löwenanteil der Arbeit gemeinsam stemmen. Damit dies in effizienter und innovativer Form gelingt, sind Strategien wie „Das sollen jetzt die Jungen machen“ abzulegen. Vielmehr muss die Arbeitsfähigkeit aller Beschäftigten gezielt gestärkt werden.

*Wenn eine Säule einbricht, sinkt die gesamte Arbeitsfähigkeit.  
Arbeitsfähigkeit stärken geht nur über das Stärken dieser vier Säulen.*



Der Rundgang durch die Demografie-Arena ist der Startpunkt für einen Prozess zur Stärkung der Arbeitsfähigkeit. Aus dem „Haus der Arbeitsfähigkeit“ mit seinen vier Stockwerken ergeben sich dabei vier zentrale Ansatzpunkte: Gesundheit, Qualifikation, Führung und Zusammenarbeit sowie die Arbeit selbst. Die Demografie-Arena zeigt die Ausgangssituation und damit die Notwendigkeit für Veränderungen. Für alle vier „Säulen“ werden Ansatzpunkte und gute Beispiele diskutiert und auf die eigene Situation übertragen. Sowohl die Verantwortung der Beschäftigten als auch die Verantwortung des Unternehmens müssen besprochen werden.

## Grundlagen der Demografie-Arena

### Wandel geschieht. Ob wir wollen oder nicht.

Der Wandel ist unsere Lebensgrundlage: Lebensumstände verändern sich. Die damit verbundenen Herausforderungen ermöglichen Evolution und Fortschritt. Die Verwirklichung durch Wandel bestimmt seit jeher den Lebensinhalt der Menschen (Erwachsenwerden, Beruf finden etc.). Denn es gibt „nichts Bleibendes, sondern nur ein fortwährendes Werden“ (Heraklit 550 – 480 v. Chr.). Nicht einmal in denselben Fluss kann man zweimal steigen, weil immer ‚wir selbst‘ als auch der ‚Fluss‘ jeweils ein anderer geworden ist. Nichts bleibt gleich, alles ist vergänglich und stetem Wandel unterworfen. Ob wir in diesem Wandel überleben, hängt davon ab, ob wir uns rechtzeitig anpassen.

### Wir oder niemand.

Zum einen ändert sich die Struktur der Belegschaft: Die Prognosen zeigen, dass wir bis mindestens 2024 – egal wann und wie stark Einstellungen erfolgen – einen sehr hohen Anteil von Beschäftigten im letzte Drittel des Arbeitslebens haben werden. Das bedeutet: Wir, die wir heute bei Heidelberg arbeiten, werden noch mindestens 10 Jahre lang den Löwenanteil der Arbeit gemeinsam stemmen. Entweder sind WIR gemeinsam erfolgreich oder es gibt uns so nicht mehr.

### Mein Leben schmieden.

Die vier Säulen der Arbeitsfähigkeit kann man nicht mit einer Einmalaktion stärken und (zum Glück) auch nicht so einfach schwächen. Es sind viele kleine Entscheidungen, die diese Säulen stark oder schwach machen: Mit der Treppe, die ich zu Fuß gehe, stärke ich die Säule Gesundheit. Mit der Frage „Wie montierst Du diese Leitung?“ stärke ich meine Säule der beruflichen Qualifikation. Mit einem netten Wort stärke ich den Zusammenhalt im Team. Mit dem Tragen des Gehörschutzes Sorge ich für annehmbare Arbeitsbedingungen. Und mit diesem Schmieden an der Arbeitsfähigkeit schmiede ich zugleich an meiner Lebenszufriedenheit.



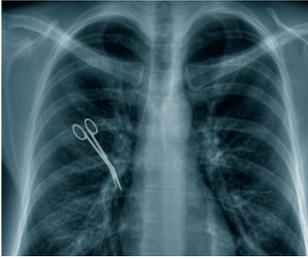
*180 Millionen Jahre regierten die Dinosaurier das Geschehen auf der Erde. Veränderung war undenkbar...*



*Beschäftigte im letzten Drittel des Arbeitslebens werden Heidelberg noch viele Jahre gestalten.*



*Wir müssen mit Wissen und Können unser Leben selbst gestalten.*



*Gesundheit nach Nietzsche: „Maß an Krankheit, das es mir noch erlaubt, meinen wesentlichen Beschäftigungen nachzugehen“.*

*Ernährung, Bewegung und seelische Gesundheit stehen in ständiger Wechselwirkung.*

*Für welche Art der Bewegung auch immer man sich entscheidet, sie sollte Spaß machen.*

## Gesundheit

### Was bedeutet Gesundheit überhaupt?

Gesundheit ist laut Weltgesundheitsorganisation (WHO) „ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen.“ Für dieses Wohlergehen spielen drei wesentliche Faktoren eine wichtige Rolle:

### Ernährung ist die Grundlage

Eine ausgewogene Ernährung ist grundlegende Voraussetzung für eine gesunde Entwicklung, ein intaktes Immunsystem, körperliche Leistungsfähigkeit und seelisches Wohlbefinden.

### Bewegung als Lebenselixier

Bewegung hält körperlich und seelisch gesund. 10. 000 Schritte am Tag ist eine der Faustregeln. Dies erreicht man neben freizeitsportlichen Aktivitäten auch beim „Sport im Alltag“: spazieren gehen, toben, draußen spielen, Treppen steigen, Rad fahren oder Gartenarbeit.

### Achtsamkeit stärkt die seelische Gesundheit

Einer der wichtigsten Schutzfaktoren der seelischen Gesundheit ist Achtsamkeit: die Fähigkeit, das Hier und Jetzt aufmerksam wahrnehmen, bei sich selbst und beim Gegenüber.

### Gesundheitsförderung bei Heidelberg

Ein Beispiel: die „Aktive Pause“ wird mittlerweile in vielen Bereichen Heidelbergs regelmäßig 10 Minuten lang durchgeführt, zur Stärkung der Rückenmuskulatur. Kolleginnen und Kollegen aus der Abteilung fungieren als Übungsleitende. Viele weitere Beispiele finden Sie in der Demografie-Arena und beim werksärztlichen Dienst.



*Was Hänchen nicht lernt, lernt Hans später.*



*Mit 45 Jahren liegen im Schnitt noch 16,1 Berufsjahre vor uns – viel Zeit um weiter zu wachsen.*



*Im demografischen Wandel und bei zunehmend komplexen Produkten bleiben Mitarbeiter flexibel und am Ball!*

## Qualifikation

Wir lernen immer – ob bewusst oder unbewusst.

Wussten Sie, dass wir bis zu 80 % unserer Kompetenzen außerhalb von formalen Bildungsaktivitäten wie z.B. Schulungen erwerben – also einfach beim Tun?

## Was heißt das für mich?

In der Säule „Qualifikation“ geht es um das Können: Beherrsche ich das, was ich heute und in den nächsten Jahren für meine Arbeit brauche? Ist mein Wissen auf dem aktuellen Stand? Habe ich fachlich so viel drauf, dass ich mich auch auf eine andere Stelle bewerben könnte? Bin ich in meinem Umgang mit anderen Menschen so aufgestellt, dass eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe möglich ist? Bin ich aufgeschlossen für die Änderungen, die in kommenden Jahren auf mich zukommen? Sie sehen: es gibt viele Ebenen, auf denen Sie Ihr Können ausbauen können.

## Kompetenzen gezielt aufbauen

Nicht lernen geht nicht – das haben wir oben gesehen. Es geht also darum, das tägliche Tun darauf zu lenken, was mich zukunftsfähig macht. Dafür kann eine Weiterbildung sinnvoll sein, aber auch das Übernehmen von anderen Aufgaben, Mitarbeit bei Projekten, das bewusste Gestalten eines Anlernprozesses etc.

Nicht das, was ich denke oder weiß, sondern das, was ich tue, lerne ich immer besser. Ich muss also das, was ich besser können will, immer öfter tun.

## Arbeit

Die ergonomische Arbeitsgestaltung hat zum Ziel, die Arbeit an die individuellen Fähigkeiten und Eigenschaften des Menschen anzupassen. Dies geschieht insbesondere durch die Optimierung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel. Durch eine ergonomische und gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung werden die allgemeine physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten erhalten und gefördert, sowie das Leistungsverhalten positiv beeinflusst. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, bei Verbesserungen, beispielsweise am eigenen Arbeitsplatz, mitzuwirken bzw. diese anzustoßen.

### Was können Sie tun? Ergreifen Sie die Initiative!

#### Vorgehensweise:

» Führungskraft über Ideen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen informieren

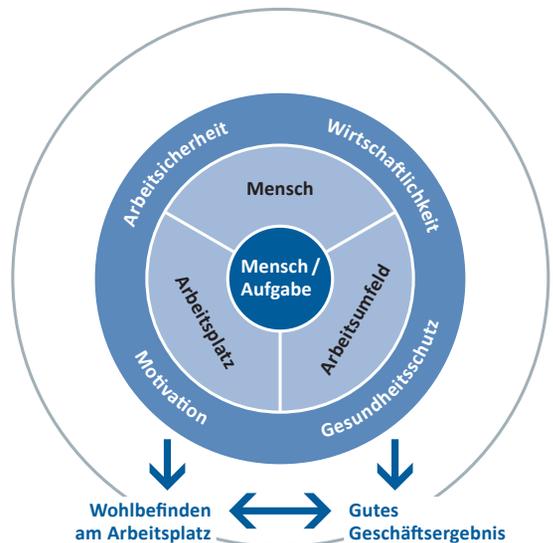
#### und / oder Nutzung

z.B. von:

- » Gruppengespräch
- » Mitarbeitergespräch
- » Heidelberg Ideenmanagement

#### Neben der Führungskraft stehen auch weitere Ansprechpartner für Sie bereit:

- » Arbeitsschutz und Sicherheitsfachkraft
- » Betriebsrat und Vertrauensleute
- » Werksärztlicher Dienst



*Das Ergonomie-Rad verdeutlicht das Zusammenwirken von Mensch und Arbeitsplatz. Hier haben Sie Einfluss!*

## Führung und Zusammenarbeit

### Durch bewegtes Fahrwasser...

Wir stehen vor Herausforderungen durch Strukturkrise, Marktschwankungen oder Wettbewerbsdruck. Bei Heidelberg bedeutet dies z.B. Auslastungsschwankungen, stark unterschiedliche Arbeitsmengen in verschiedenen Bereichen, Auftragsänderungen und Zielkonflikte gut zu meistern. Hierzu brauchen wir eine leistungsfähige, flexible und lernbereite Mannschaft die verantwortungsbewusst (mit-)gestaltet und professionell an einem Strang zieht: persönliche Verantwortung, Zusammenarbeit auf Augenhöhe und der Fokus auf Profitabilität sind die Schlüssel dazu.

### Verantwortung übernehmen...

... heißt sich nicht wegducken, sondern Position beziehen und den eigenen Gestaltungsspielraum nutzen – als Führungskraft wie als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter. Und es bedeutet zugleich, den Rahmen des eigenen Handelns zu kennen: das Gesamtergebnis im Blick behalten, respektvoll mit den Sichtweisen anderer umgehen, zu akzeptieren, dass man nicht auf alles Einfluss hat. Und schließlich gehört zur Übernahme von Verantwortung auch der Mut, Probleme anzusprechen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen und dann umzusetzen.

### Einflussnehmen bei Führung und Zusammenarbeit

Mein Verhalten als Führungskraft oder Mitarbeiter hat immer Einfluss auf die Zusammenarbeit mit anderen und formt die Art und Weise, wie wir künftig miteinander umgehen. Deshalb gilt es die Zusammenarbeit zu Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen, zu Kundinnen und Kunden, zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und zum eigenen Chef bewusst und konstruktiv zu gestalten. Wenn wir respektvoll und wertschätzend miteinander umgehen, aber auch Problempunkte offen ansprechen und gemeinsam nach tragfähigen Lösungen suchen, schmieden wir an der Säule „Führung und Zusammenarbeit“ und können Heidelberg weiterentwickeln und erfolgreicher und profitabler machen.

### Wie kann das umgesetzt werden?

Zuallererst: bei mir selbst anfangen. Dann: die vorhandenen Instrumente nutzen, z.B. Mitarbeitergespräch, Gruppen- und Abteilungsrunden und schließlich: eigene Wege ausprobieren.

*... mit einer erfahrenen Mannschaft!*



## 3.4 Voneinander lernen: Demografie-Projekte stellen sich vor

### HEIDELBERG

#### **Berufliche Bildung bei der Heidelberger Druckmaschinen AG**

**„Mens sana in corpore sano“ – Ein gesunder Geist steckt in einem gesunden Körper.**

Getreu dieser Aussage versucht auch die Berufliche Bildung bei HEIDELBERG ihren Auszubildenden und Studenten nicht nur die für das jeweilige Berufsziel fachlichen Kompetenzen zu vermitteln. Lernen kann nur sinnvoll in einem gesunden Umfeld mit einem gesunden, wachen Geist in einem gesunden Körper nachhaltig stattfinden.

Vor diesem Hintergrund finden regelmäßig zu verschiedenen gesundheitlichen Themen Workshops, Seminare oder andere Veranstaltungen statt. So hat z.B. die Berufliche Bildung im Juli 2014 ihre Auszubildenden zu einem Gesundheitstag rund um das Thema „Sucht“ eingeladen. Krankenkassen, Polizei, die Sozialberatung „Blaues Kreuz“ sowie interne Mitarbeiter boten ein buntes Programm zu ernsten Themen an. Damit solche Workshops und Veranstaltungen zu Gesundheitsthemen auch wirklich den Bedürfnissen der Auszubildenden und Studenten gerecht werden, wurde ebenfalls im Sommer 2014 ein Gesundheitszirkel in der Beruflichen Bildung eingerichtet. Teilnehmer dieses Zirkels sind Vertreter aller Berufsgruppen, die zusammen mit Ausbildern, Vertretern des Werkärztlichen Dienstes, sowie des Betriebsrates gemeinsam nächste Schritte rund um das Thema „Gesundheit“ und gesundes Lernen und Arbeiten gestalten.

Aus vielen Ideen dieses Gesundheitszirkels konnten auch bereits erste Aktionen verwirklicht werden. So gibt es im Ausbildungszentrum nun einen Gesundheits-Infopoint, bei dem sich alle über die Aktivitäten des Unternehmens, sowie über Aktionen des Gesundheitszirkels informieren können. Desweiteren hat der Gesundheitszirkel erwirkt, dass monatlich sportliche Gesundheitsevents für die Auszubildenden und Studenten angeboten werden. Viele weitere Ideen, wie ein Gesundheitstag zum Thema Ernährung, sowie aktive Pausengestaltung auf Grünflächen rund um das Ausbildungszentrum sind unter aktiver Mitgestaltung der Auszubildenden und Studenten in die Wege geleitet.



## Deutsche Rentenversicherung (DRV) Baden-Württemberg (BW)

Die DRV BW ist Träger der gesetzlichen Rentenversicherung im Land. Rund 3,6 Mio. Versicherte und deren Familien sind durch die DRV BW geschützt: im Alter, bei verminderter Erwerbsfähigkeit und beim Tod von Angehörigen. Der zweite große Auftrag der DRV BW ist die Rehabilitation. Nach dem Grundsatz *Reha vor Rente* bieten wir medizinische und berufsfördernde Rehabilitation an.

### Alles aus einer Hand: Ein spezielles Angebot für Unternehmen

Die DRV BW bietet mit ihrem Firmenservice eine Vielzahl von Informationen rund um die Themen Altersvorsorge, alter(n)sgerechtes Arbeiten und Arbeitnehmergesundheit an. Unser Firmenberater unterstützt Arbeitgeber, Werks- oder Betriebsärzte, Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen bei allen Fragen rund um das Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung.

### Unser Angebot im Überblick

- » individuelle Beratung und Vorträge zu Prävention, Rehabilitation, Altersvorsorge, Rente, Beiträge und Meldungen
- » Sprechtag direkt in Ihrem Betrieb
- » Demografieberatung unter Berücksichtigung regionaler und branchenbezogener Besonderheiten
- » Unterstützung in Fragen der betrieblichen Gesundheitsförderung und des Eingliederungsmanagements
- » Vernetzung auch zu anderen Sozialleistungsträgern

### Der Vorteil für Sie und Ihr Unternehmen

- » Senkung der krankheitsbedingten Fehlzeiten
- » motivierte, leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- » Fachwissen bleibt bis ins Rentenalter dem Unternehmen erhalten
- » alle Informationen aus einer Hand
- » Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit
- » Image-Gewinn

**Machen Sie das Wohl Ihrer Beschäftigten zur Chefsache!** Profitieren Sie dabei von unserem Service. Wir sind gerne für Sie da. Unser Firmenberater steht Ihnen vor Ort mit Rat und Tat zur Seite: unbürokratisch, schnell und kostenlos.



Metropolregion  
Rhein-Neckar

## Netzwerk Regionalstrategie Demografischer Wandel in der Metropolregion Rhein-Neckar (RDW)/ddn Regionalgruppe Rhein-Neckar

Das Netzwerk Regionalstrategie Demografischer Wandel in der Metropolregion Rhein-Neckar ist ein Zusammenschluss zahlreicher Unternehmen, Kommunen und Institutionen, die sich bei der Gestaltung des demografischen Wandels abstimmen und gemeinsame Projekte durchführen. Träger dieses Netzwerks ist der Verband Region Rhein-Neckar. Die Aktionszentren, die den Verband bei der Arbeit unterstützen sind die Metropolregion Rhein-Neckar GmbH, die Stadt Bensheim, die Bundesagentur für Arbeit und die Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald. Das RDW Netzwerk ist dem bundesweiten Demographie Netzwerk e.V. angeschlossen und agiert deshalb auch unter dem Namen ddn Regionalgruppe Rhein-Neckar. Das Netzwerk hat über 400 Mitglieder plus 9 Mitgliedsnetzwerke, die sich in den RDW Gremien zum demografischen Wandel abstimmen. Vor diesem Hintergrund wird das RDW-Netzwerk in der Metropolregion Rhein-Neckar auch als Meta-Netzwerk bezeichnet. Vielfach finden sich hier auch Partner für gemeinsame Projekte, bzw. gemeinsame Bewerbungen um Fördermittel.

Auf der Veranstaltung präsentieren wir in erster Linie Angebote mit denen wir Unternehmen bei der Gestaltung des demografischen Wandels unterstützen, beispielsweise mit Lösungsansätzen zur Fachkräftesicherung. Wir erläutern die Aktivitäten unseres Mitgliedsnetzwerkes „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ bei dem konkret umgesetzte Projekte aus Unternehmen weitergegeben werden. Außerdem geht es um das Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. In diesem Rahmen ist das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege verstärkt in den Fokus gerückt und mit weiteren Akteuren wurden erste Lösungen erarbeitet. So bietet das Kompetenztraining Pflege in drei bis fünf Modulen einen umfassenden Einblick in die Pflegeethematik und die wichtigsten Schritte im Fall der Fälle.

Die Seminare geben Antworten auf Pflegeanforderungen, auf die veränderten Rollen in der Familie, zu Kosten und rechtlichen Aspekten und ermöglichen den Austausch. Der Praxisleitfaden „Pflegefall – Was nun?“ ist ein Angebot des Forums „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ der Metropolregion Rhein-Neckar GmbH und hat das Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege zu verbessern. Die Broschüre enthält ausführliche Erläuterungen zu Gesetzen und Definitionen sowie Empfehlungen zu finanziellen und rechtlichen Ansprüchen, die den Betroffenen helfen, sich im Dschungel der Informationen zurechtzufinden.



## Über Com-Unic

Com-Unic wurde im Jahr 1999 durch Alexander Seiler gegründet. Ziel war es, ein Beratungsunternehmen zu schaffen, das die Kommunikation zwischen den verschiedenen Kulturen und Teams in Unternehmen verbessern hilft. Im Laufe der Jahre sind zum Kernthema der interkulturellen Beratung, Themenschwerpunkte, wie internationale Führungskräfte trainings, Coaching oder systemische Team- und Organisations-Beratung hinzugekommen.

Daneben entwickelten sich unter dem Einfluss von Com-Unic diverse - zur Thematik der internationalen Kommunikation passende - Tochtergesellschaften. Dazu gehört u.a. die Com-Unic Translation Hotline oder das hier vorgestellte Com-Unic LifeCycle Portfolio.

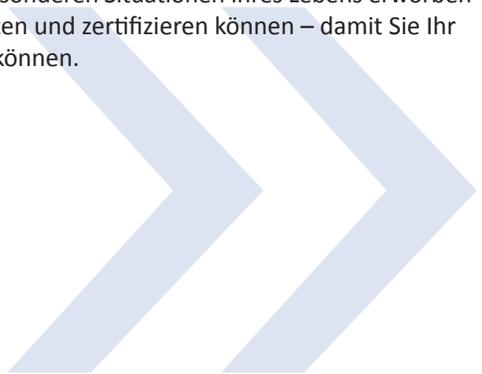
[www.com-unic.eu](http://www.com-unic.eu)

## Das Com-Unic LifeCycle Portfolio

Zeugnisse beschreiben in aller Regel nur einen kleinen Teil unseres Könnens. Dieser Umstand führt oft dazu, dass wesentliche Kompetenzen eines Menschen im Berufsleben oder bei einer Bewerbung gar nicht anerkannt werden, obwohl sie tagtäglich in das Berufsleben eingebracht werden.

Wir bieten Ihnen mit dem LifeCycle Portfolio eine Methode an, mit der Sie all Ihre Fähigkeiten, Fertigkeiten, Qualifikationen und Kompetenzen, die Sie während Ihrer Ausbildung, im Berufsleben, im privaten Umfeld und in besonderen Situationen Ihres Lebens erworben haben, systematisch dokumentieren, bewerten und zertifizieren können – damit Sie Ihr Können auch in Zukunft optimal einbringen können.

[www.lifecycle-portfolio.org](http://www.lifecycle-portfolio.org)





## Das Projekt „BEM-Netz“ (BEM: Betriebliches Eingliederungsmanagement)

„Entwicklung eines Netzwerks zur Eingliederung von langzeiterkrankten und leistungsgewandelten Beschäftigten im Betrieb – Ein transnationales Projektvorhaben Deutschland (Bayern) und Österreich“ ([www.bem-netz.org](http://www.bem-netz.org))

### Projektbeschreibung:

Das Projekt BEM-Netz wird vom ESF in Bayern sowie vom Sozialministeriumservice Landesstelle Oberösterreich finanziert und in Deutschland von der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin durchgeführt. Es hat eine Laufzeit von April 2013 bis Juni 2015. Das Projektvorhaben verwirklicht eine systematische Form des strukturierten Wissenserwerbs und -austauschs zum Thema Wiedereingliederung auf betrieblicher, überbetrieblicher und transnationaler Ebene. Die beteiligten Unternehmen erhalten wichtiges Handlungswissen, um die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ihrer Beschäftigten wiederherzustellen, zu erhalten und zu fördern.

Umsetzung auf drei Ebenen: Auf **betrieblicher Ebene** werden Projekte zur Strukturierung und Professionalisierung des BEM in den jeweiligen Partnerbetrieben umgesetzt. Wichtige Maßnahmen zur Schaffung guter Rahmenbedingungen sind u.a.: Umsetzungsworkshops für den Struktur- und Prozessaufbau mit u.a. Arbeitgeber, Interessensvertretungen, Verantwortliche des BEM, des Arbeitsschutzes sowie der Gesundheitsförderung, Qualifizierung aller BEM-Verantwortlicher sowie der Fallmanager, z.B. Qualifizierung zum AFCoach, Qualifizierung der Führungskräfte und Interessensvertretungen, Vereinbarung einer BV/DV.

Auf **regionaler Ebene** wird auf die Etablierung von regionalen Unterstützungsstrukturen zwischen den Betrieben sowie wichtigen externen AkteurlInnen im Kontext des BEM hingewirkt. Maßnahmen sind: Runde Tische mit externen Partnern (z.B. Integrationsamt, Rehabilitationsträger) zur Klärung von Unterstützungsmöglichkeiten beim BEM Vernetzungsworkshop mit beteiligten, bayerischen Betrieben sowie weiteren ExpertInnen zum Erfahrungsaustausch und Wissenserwerb.

Auf **transnationaler Ebene** findet ein intensiver Austausch zwischen den Beteiligten Ländern statt. Es wird der Frage nachgegangen, welche Implikationen beide Systeme (Deutschland und Österreich) für die Verbesserung der jeweiligen Unternehmenspraxis bei der Wiedereingliederung haben können. Durchführung von drei transnationalen Vernetzungsworkshops mit den Projektbetrieben sowie weiteren ExpertInnen zum Erfahrungsaustausch und Wissenserwerb.



## AOK Rhein-Neckar-Odenwald

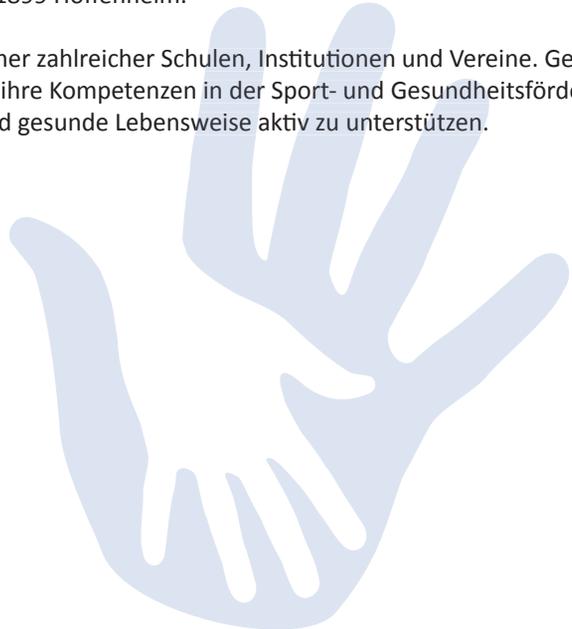
Die heutige Arbeitswelt verlangt der psychischen Flexibilität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Führungskräften täglich immer mehr ab: Die Geschwindigkeit nimmt extrem zu, Termin- und Leistungsdruck steigen, „Multitasking“ ist an der Tagesordnung. Die AOK Baden-Württemberg hat mit „**Lebe Balance**“ ein Präventionsprogramm entwickelt, das die psychische Balance und Flexibilität stärkt.

Der Einstieg in das Thema ist ein persönlicher **Balance-Check**. Er zeigt den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die aktuelle Belastungssituation auf und gibt Einblick in die persönlichen Schutzfaktoren.

## Wie steht es um Ihre psychische Balance? Besuchen Sie uns am AOK-Stand und machen Sie den Balance-Check.

Die AOK Rhein-Neckar-Odenwald – die Gesundheitskasse ist mit rund 375.000 Versicherten die mitgliederstärkste Krankenkasse in der Region. Tendenz steigend. Sie ist mit 20 KundenCentern vor Ort präsent und damit stark in der Region verwurzelt. Als einzige Krankenkasse betreibt sie eigene Rücken- und Bewegungsstudios und ist exklusiver Gesundheitspartner der TSG 1899 Hoffenheim.

Die AOK ist Kooperationspartner zahlreicher Schulen, Institutionen und Vereine. Gemeinsam mit den Partnern will sie ihre Kompetenzen in der Sport- und Gesundheitsförderung nutzen, um eine bewusste und gesunde Lebensweise aktiv zu unterstützen.





## Promove TM auf dem „Demografie-Marktplatz“

### Mehr Fitness für den Arbeitsmarkt durch Ihren Employability-Check

#### **Arbeitsmarktfitness (Employability) ist die Fähigkeit eines Individuums, aus eigener Kraft seinen relevanten Arbeitsmarkt zu gestalten**

ProMove TM ([www.promovetm.com](http://www.promovetm.com)) ist das führende Netzwerk für die nachhaltige, berufliche Neuorientierung von Fach- und Führungskräften ab 50. Zentral ist bei uns der Mensch, mit seinen Werten, Kompetenzen und Stärken. Was uns antreibt, ist die Passion und die Neugier, mit erfahrenen Menschen in beruflichen Neuorientierungssituationen neue und auch unerwartete Lösungen zu erarbeiten. Neben Dienstleistungen in den Bereichen Coaching und Karrieremanagement hat sich unsere Unternehmung einen Namen insbesondere auch im Bereich Outplacement gemacht.

#### **Ihr Employability Check & Coaching Prozess**

Seit 1998 haben uns rund 40.000 Menschen ihr Vertrauen geschenkt, wenn es um ihre berufliche Weiterentwicklung geht. In einem sehr persönlichen und selbstgesteuerten Prozess befähigen wir Menschen, ihren beruflichen Werdegang motiviert, eigenverantwortlich und selbstgesteuert in Angriff zu nehmen – sich also, im wahrsten Sinne des Wortes, in *Bewegung* zu versetzen. „Menschen bewegen...“ ist die zentrale Philosophie der ProMove TM. Auf Basis Ihres Employability-Checks erhalten Sie ein maßgeschneidertes Angebot (Einzelcoachings und Workshops) um Ihr Potenzial umfassend nutzen zu können. Sie werden erfahren, dass in Ihnen viel mehr steckt, als Sie glauben!

#### **Ziele und Nutzen**

- » Sie öffnen sich neue Perspektiven am Arbeitsmarkt.
- » Sie erhalten einen klaren Fokus darauf, wie Sie sich auf dem Arbeitsmarkt bewegen können.
- » Sie wissen, welche Schritte Sie konkret tun können, um sich in Ihrer bestehenden Position zu stärken bzw. rasch eine neue Stelle zu erhalten, die Ihrem Potenzial entspricht.
- » Sie treten mit mehr Selbstvertrauen und Zuversicht auf.

## demographie cockpit

### **ed-media GmbH mit Lösung „Demographie-Cockpit“**

Die 2003 gegründete ed-media GmbH mit Sitz in Kaiserslautern ist ein Unternehmen für Softwareentwicklung und ein Support-Dienstleister für IT-Lösungen im Bereich Lern- und Personalentwicklungsprozesse. In Zusammenarbeit mit Hutchinson GmbH Mannheim wurde das Demographie-Cockpit für die Kennzahlenbildung, Nachverfolgung und Visualisierung der Demografie-Fitness des Unternehmens entwickelt.

Das Softwaretool ermöglicht in Kombination mit einem Lern- und Informationssystem eine nachhaltige und nachweisbare Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit (Employability).

Mit entsprechenden (Online-) Schulungen werden die Akteure im Unternehmen (Geschäftsleitung, Personalleiter, Führungskräfte usw.) mit den Themen zum Gesundheitsmanagement (Gesundheitsdialog und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Ergonomie) oder zum Thema Wissenstransfer (z. B. Kompetenzbilanz und Weiterbildungsplanung) vertraut gemacht.



## Bundesverband Initiative 50Plus e.V.

Der Bundesverband 50 Initiative Plus e.V. (BVI50Plus) ist eine unabhängige Initiative, die die Interessen der 34 Millionen Über-50-Jährigen in Deutschland vertritt. Der BVI50Plus macht in Politik, Gesellschaft und Wirtschaft auf die Bedürfnisse und die vielfältigen Potenziale der Generation 50 Plus aufmerksam. Eine der wichtigen Initiativen des BVI50Plus ist die **Initiative Arbeit 50Plus**. Vor dem Hintergrund der demografischen Veränderung gewinnen ältere Menschen zunehmend an Bedeutung auf dem Arbeitsmarkt. Die Zahl der Arbeitslosen im Alter von über 55 Jahren hat sich in den vergangenen zehn Jahren nahezu halbiert und die Zahl älterer Erwerbstätiger im Alter von 55 bis unter 65 Jahren ist massiv angestiegen. Prognostiziert werden 13 Millionen ältere Erwerbstätige im Jahr 2025.

Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen mit ihren Stärken wesentlich zum betriebswirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen bei. Sie sind leistungsfähig und motiviert. Sie verfügen über langjährig erworbene fachliche Kompetenzen, ein umfassendes Erfahrungswissen und hohe Sozialkompetenz. Eine der größten Potenziale laut Perspektive 2025 der Bundesagentur für Arbeit liegt in der längeren Erwerbsspartizipation und Arbeitsfähigkeit der Menschen 50Plus. Um dies zu unterstützen hat der BVI50Plus das Unternehmens- und Mitarbeiterberatungsmodell der Übergangsberatung 50Plus entwickelt, das im Demografieatlas 2013 des BMBF aufgenommen wurde.

## Übergangsberatung 50Plus

Wenn älter werdende Belegschaften betrachtet werden, rückt sofort das „Können“, also die physische und psychische Leistungsfähigkeit und das Wissen/die Kompetenz ins Blickfeld. Genauso wichtig ist aus Sicht des BVI50Plus das „Wollen“, „Dürfen“, „Sollen“ und „Müssen“. Ganzheitlich die Arbeitsfähigkeit in den Fokus zu nehmen und die Faktoren zu beleuchten, die mitarbeiterseitig und unternehmensseitig beeinflussbar sind, ist der Ansatz der Übergangsberatung 50Plus.

Individuelle Gespräche mit Beschäftigten 50Plus bezüglich der Themenfelder „interne Unternehmenskultur“, „Lebenszielplanung – soziales Umfeld und Familie“, „Gesundheit“, „Kompetenzen und Bildung“, „Finanzen“ geben Impulse für zielorientierte Aktivitäten des Einzelnen und, anonymisiert geclustert aus den Einzelergebnissen der Gespräche, werden Handlungsfelder identifiziert, die im Unternehmen umgesetzt werden können.



## RiBe-INSTITUT GmbH

Wir sind Berater und Dienstleister im Betrieblichen Gesundheitsmanagement und überzeugen bereits zahlreiche Unternehmen der Metropolregion Rhein-Neckar durch unsere Konzepte und Angebote. Unsere höchsten Qualitätsansprüche auf der Basis neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse sichern uns und unseren Auftraggebern den Projekterfolg. Wir entwickeln in enger Zusammenarbeit mit der Universität Heidelberg zukunftsfähige und innovative BGM-Konzepte. Unser Portfolio reicht vom Schwerpunkt Bewegung über die Bereiche psychomenteale Belastung bis hin zu einer optimalen Betreuung von Führungskräften.

## Unser Team

Geschäftsführer Dr. Klaus Weiß ist der Leiter des RiBe-INSTITUTs und als Senior-Berater tätig. Gemeinsam mit Sportwissenschaftlern, Bewegungstherapeuten, Ernährungsberatern und Psychotherapeuten, arbeiten wir in einem multidisziplinären Team.

## Unser Top-Produkt

Das „Rücken-mobil“ ist ein arbeitsplatznahes gerätegestütztes Rückentraining, das durch eine niedrige Nutzerbarriere Menschen erreicht, die besonders stark von Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung profitieren. Wir erreichen mit unserem Konzept mehr als 65 % der angesprochenen Belegschaft und begleiten in diesem Prozess die Teilnehmer über drei Monate hinweg. Die Arbeitsmediziner der Heidelberger Druckmaschinen AG haben die Effekte mehrfach analysiert: Kosten-Einsparungen von bis zu 40% im Bereich der Rückenerkrankungen wurden regelmäßig attestiert.

### 3.5 Stellung beziehen:

Podiumsdiskussion mit Vertretern der Sozialpartner, Betriebe,  
aus der Politik und Wissenschaft

» Viele Unternehmen müssen sich  
**darauf einstellen**, mit „älteren“ Mitarbeitern  
ihre Leistungen zu erbringen – ohne  
**Vorbereitung** wird das nicht gehen.

» **Demografiemanagement**  
**ist mehr** als  
höhenverstellbare Arbeitsplätze.

» **Der** demographische **Wandel** kann  
im Unternehmen nur mit ausreichenden  
**Geldmitteln** umgesetzt werden!

» Wer **nicht** in die Zukunft **investiert**,  
hat die Zukunft **verloren!**

» **Demografie** muss aus der  
**Worthülse** geschält werden **!**

## »» Das **Erfahrungswissen**

älterer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen  
**ist** für ein Unternehmen die **Basis** für  
die Investition von **Morgen!**

»» **Demografiemanagement** ist  
ein **Fachbereichsprojekt**, HR unterstützt.

»» **Innovationen** können nur auf einer soliden  
Basis von Erfahrungswissen und kontinuierlicher  
**Weiterqualifikationen** von  
Belegschaften entstehen und **Früchte** tragen!

»» Ein Unternehmen mit einer  
**Vielzahl älterer** Mitarbeiter ist ein  
**Auslaufmodell.**

»» **Absichtserklärungen** reichen nicht aus  
vielmehr müssen **Erkenntnisse** zwingend  
**umgesetzt** werden!

## 4. Selbst-Checks

Selbsteinschätzung:  
Mein Haus der Arbeitsfähigkeit

Arbeitsfähigkeit



Meine derzeitige Einschätzung:

● alles o.k.    ● dringender Handlungsbedarf

Welche Säule meiner Arbeitsfähigkeit möchte ich zuerst stärken?

.....

.....

.....

.....

# ähigkeit

## Führung und Zusammen- arbeit

Verantwortung



Zusammenarbeit



## Arbeit

Arbeitshaltung



Arbeitsplatz



Arbeitsumfeld



Was kann ich dazu tun?

.....

.....

Was kann der Betrieb dazu tun?

.....

.....

## Kurz-Check Beschäftigungsfähigkeit

### » Frage 1: Kompetenz

**Sie finden, Ihr augenblicklicher Arbeitsplatz passt zu Ihnen. Bei der Arbeit fühlen Sie sich von Ihren Aufgaben nur selten über- oder unterfordert.**

eher  Ja  Nein

Die Situation am Arbeitsplatz ist entscheidend für den Erhalt und Ausbau ihrer Fähigkeiten. Dabei geht es nicht nur um Fachwissen im engeren Sinn. Immer wichtiger für den Erfolg im Beruf werden weitere Fähigkeiten, z.B. mit Kunden zu kommunizieren. Um den Auf- und Ausbau solcher Kompetenzen zu fördern, darf Arbeit weder überfordern, noch darf sie unterfordern. Prüfen sie, ob ihr Arbeitsplatz ihnen passende Möglichkeiten bietet, ihre Kompetenz zu erhalten und auszubauen oder was gegebenenfalls verändert werden sollte.

### » Frage 2: Lernfähigkeit

**Sie haben Freude am Lernen und neuen Aufgaben – auch wenn sie dafür vielleicht noch mal ihr bisheriges Wissen unter Beweis stellen oder ggf. die „Schulbank“ drücken müssen.**

eher  Ja  Nein

Aktuelles und fundiertes Know-how wird im heutigen Berufsleben immer wichtiger. Wie gut es gelingt, Wissen und Fähigkeiten zu erhalten und auszubauen, hängt von vielen Faktoren ab. Neben sprachlichen und schulischen Voraussetzungen, beruflichen Qualifikationen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Möglichkeiten zum Lernen in der Arbeit kommt es entscheidend auf die eigene Einstellung an. Gemeint ist der Spaß, Neues zu entdecken und zu Lernen und dabei auch ungewisses Neuland zu betreten. Zugegeben, das ist nicht immer leicht – insbesondere wenn man in Schule oder Beruf schlechte Erfahrungen mit dem Lernen gemacht hat. Überlegen Sie, wie sie Ihre Lernfreude und -fähigkeit verbessern können. Sammeln Sie, was Ihnen hilft zu lernen und beruflich am Ball zu bleiben und was Sie dabei hindert. So erhalten Sie Aufschluss darüber, wo und wie sie gerne lernen und ob vielleicht bestimmte Grundlagen ergänzt oder aufgefrischt werden müssen.

» Frage 3: **Gesundheit – Rahmenbedingungen**

**Die körperlichen Belastungen und / oder Stress bei der Arbeit beeinträchtigen Ihr Wohlbefinden nur unwesentlich.**

eher  Ja  Nein

Dass Arbeit krank machen kann ist bekannt. Oft geschieht dies aber durch einen langsamen, schleichenden Prozess, wobei die ersten Alarmsignale leicht übersehen werden. Zu berücksichtigen sind dabei insbesondere Belastungen durch Stress. Notieren Sie sich, welchen verschiedenen Belastungen sie ausgesetzt sind. Dazu stellen Sie sich vor, Sie seien zehn Jahre älter. Bewerten Sie aus dieser Perspektive wie stark Ihr Wohlbefinden durch diese Belastungen beeinträchtigt wird.

» Frage 4: **Individuelle Fitness**

**Sie fühlen sich fit und gesund und glauben auch, in den nächsten Jahren weitgehend ohne Beschwerden zu sein.**

eher  Ja  Nein

Neben einer gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung sind für die Beschäftigungsfähigkeit und ihre Erhaltung die Gesundheit und ein gesundheitsbewusstes Verhalten entscheidend. Machen Sie eine Bestandsaufnahme Ihrer Gesundheit und überlegen Sie, was Sie alles für Ihre Gesunderhaltung und Fitness unternehmen. Schätzen Sie auf dieser Grundlage ihre Beschäftigungsfähigkeit heute und in Zukunft ein.

» Frage 5: **Integration**

**Die Pflege von Freundschaften und Familienbeziehungen ist Ihnen wichtig. Ebenso gelingt es Ihnen bei der Arbeit gut mit anderen zusammenzuarbeiten – auch mit „schwierigen“ Kolleginnen und Kollegen.**

eher  Ja  Nein

Beschäftigungsfähigkeit hat nicht nur mit Arbeit zu tun. Beschäftigungsfähig ist, wer dauerhaft am wirtschaftlichen und sozialen Leben teilhaben kann. Langfristig kann der besser im aufreibenden Arbeitsleben bestehen, dem Familienbeziehungen und Freundschaften ebenso wie soziale Kontakte am Arbeitsplatz helfen, Höhen ebenso wie Tiefen zu verarbeiten und zu bewältigen.

Solche sozialen Netzwerke schaffen Sicherheit, weil sie auch dann fortbestehen, wenn Arbeit und Beschäftigung in eine Krise gerät. Für eine Einschätzung der individuellen Integration ist es entscheidend, die eigenen Wünsche und das Engagement in diesem Bereich zu prüfen.

**» Frage 6: (Selbst-)Management**

**Sie vertrauen Ihren Fähigkeiten, Belastungen einschätzen und austarieren zu können. Dadurch schaffen Sie es auch, Beruf und Privatleben gut in Einklang zu bringen.**

eher  Ja  Nein

An vielen Arbeitsplätzen gewinnt die individuelle Verantwortung für Arbeitsergebnisse und Zielerreichung an Gewicht. Damit wird es immer wichtiger eigenständig Wege zum Ziel zu finden. Gleiches gilt für den Ausgleich von Privat- und Berufsleben.

Hier die passende Gewichtung zu bestimmen ist ein wichtiger Baustein für eine Berufs- und Karriereplanung, die langfristig Bestand hat. Die individuelle Fähigkeit, sich selbst zu organisieren, zeigt sich oft schon im Kleinen. Die Situation im Alltag ist damit ein guter Indikator für die Stärken und Schwächen im eigenen (Selbst-)Management.

**» Frage 7: Verantwortung**

**Es fällt Ihnen leicht, Verantwortung für Ihre eigene berufliche Zukunft wie auch für Entscheidungen und Ergebnisse bei der Arbeit zu übernehmen.**

eher  Ja  Nein

Individuelles Engagement und förderliche Rahmenbedingungen sind entscheidend für die Erhaltung und Verbesserung von Beschäftigungsfähigkeit. Im Berufsleben entscheidet dabei oft die eigene Initiative darüber, ob Veränderungen in Gang kommen oder nicht. Die Bereitschaft, Entscheidungen zu treffen und die damit verbundene Verantwortung zu tragen ist abhängig von individuellen Einstellungen und Sicherheit schaffenden Rahmenbedingungen.

Prüfen Sie vor diesem Hintergrund, was Ihnen dabei hilft, Entscheidungen zur eigenen Beschäftigungsfähigkeit zu treffen und was Sie daran hindert. Damit erhalten Sie Anhaltspunkte dafür, welche Veränderungen Ihnen dabei behilflich sein können, die Eigenverantwortung für Beschäftigungsfähigkeit besser wahrnehmen zu können.

## Kurzauswertung

### » 6 bis 7 mal *eher Ja*

Beste Voraussetzungen kennzeichnen Ihre Beschäftigungsfähigkeit. Dieses Ergebnis bietet Ihnen eine optimale Basis, um auch eigenständig Schwerpunkte für den Erhalt und die Verbesserung Ihrer Beschäftigungsfähigkeit zu setzen. Dabei geht es oftmals weniger darum Schwächen auszugleichen. Wichtig für Sie ist es auch zu prüfen, wie Sie Ihre Potenziale und Stärken erhalten oder weiter ausbauen können.

### » 4 bis 5 mal *eher Ja*

Gute Voraussetzungen überwiegen die Einschränkungen Ihrer Beschäftigungsfähigkeit. Das ist eine solide Ausgangssituation, um gezielt die bestehenden Verbesserungspotenziale anzugehen. Dabei lohnt es sich zu prüfen, mit welcher Strategie Sie Ihre individuelle Beschäftigungsfähigkeit verbessern können. Prüfen Sie, ob Sie eher Defizite aufarbeiten oder auch bestehende Stärken weiter ausbauen sollten.

### » 1 bis 3 mal *eher Ja*

Mehrere Faktoren beeinträchtigen augenblicklich Ihre Beschäftigungsfähigkeit. Wichtig in dieser Situation ist es zunächst herauszufinden, in welchen Bereichen für Sie entscheidende Einschränkungen der Beschäftigungsfähigkeit vorliegen. Die Entwicklung von Zielen und Maßnahmen sollte sich möglichst auf einen Schwerpunkt konzentrieren und eine kurz- bis mittelfristige Verbesserung ermöglichen. Auf diesen Schritt können dann weitere folgen.

Hier finden Sie den ganzen Selbst-Check Beschäftigungsfähigkeit 2.0 von demoBiB:

<https://www.tbs-nrw.de/bib/index,id,743.html>



## 5. Kontaktdaten

### Sozialpartner des Projektes

#### **IG Metall Heidelberg**

Mirko Geiger  
Geschäftsführer  
Friedrich-Ebert-Anlage 24  
69117 Heidelberg  
Tel. +49 (0)6221 98 24-11 / Fax -30  
mirko.geiger@igmetall.de  
www.heidelberg.igm.de

#### **Südwestmetall**

Bezirksgruppe Rhein-Neckar  
Norbert Johnen  
Geschäftsführer  
Werderstraße 55  
68165 Mannheim  
Tel. +49 (0)621 41991-13 / Fax -28  
johnen@suedwestmetall.de  
www.suedwestmetall.de

## Demografieprojekte

#### **HEIDELBERGER DRUCKMASCHINEN AG**

Werner Bader  
Ausbildungsleiter  
Gutenbergstraße 19, 69168 Wiesloch  
Tel. +49 (0)6222 82-2750  
Werner.Bader@heidelberg.com

#### **Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg**

für Mannheim, Heidelberg und den  
Rhein-Neckar-Kreis  
Bernd Kille  
Regionalzentrum Mannheim  
Mozartstr.3, 68161 Mannheim  
Tel. +49 (0)621-82005-208 / Fax -220  
bernd.kille@drv-bw.de

#### **Promove TM – The Employability Company**

Sie können Ihren Employability-Check®  
direkt bei Frau Andrea Krakor-Miller  
bestellen:  
Tel. +49 (0)176 620 37 841  
andrea.k.miller@promovetm.com

#### **AOK – Die Gesundheitskasse Rhein- Neckar-Odenwald**

Katja Wilbert Teamkoordinatorin  
Dipl. Oecotrophologin,  
Ernährungsberaterin VDOE  
Produktmanagement/Marketing/Gesund-  
heitsförderung  
Renzstr. 11-13, 68161 Mannheim  
Tel. +49 (0)621 176-8433  
Fax +49 (0)621 176-918433  
www.aok-bw.de/ausgezeichnet

**COM-UNIC Corporate Group**

Alexander Seiler  
 Bergstraße 123, 69121 Heidelberg  
 Tel. +49 (0)6221 739 11-60 / Fax -80  
 a.seiler@com-unic.de  
 www.com-unic.eu  
 www.lifecycle-portfolio.org

**Projekt BEM-Netz**

Tobias Reuter  
 Hochschule für Technik und Wirtschaft  
 Treskowallee 8, 10318 Berlin  
 Tel. +49 (0)30 5019 2889  
 tobias.reuter@HTW-Berlin.de

**ed-media GmbH mit Lösung  
„Demographie-Cockpit“**

Herr Michael Brost  
 Tel. +49 (0)631 - 3724 5512  
 brost@ed-media.com,  
 Herr Patrick Schackmann  
 schackmann@ed-media.com  
 www.ed-media.com

**Bundesverband Initiative 50Plus e.V**

Gerd Schierenbeck  
 Landesverbandes Niedersachsen/Bremen  
 Am Sportplatz 50, 48480 Spelle  
 Tel. +49 (0)5977 7851  
 Mobil +49 (0)170 7341316  
 niedersachsen@bundesverband-  
 initiative-50plus.de  
 www.bundesverband-initiative-50plus.de

**Akademie 50Plus**

Geschäftsführer: Gerd Schierenbeck  
 Goethering 7, 49074 Osnabrück  
 Tel. +49 (0)541 33112-31 / Fax -13  
 Mobil +49 (0)170 7341316  
 g.schierenbeck@akademie50plus.de  
 www.akademie50plus.de

**RiBe-INSTITUT GmbH**

Geschäftsführer: Dr. Klaus Weiß  
 Blumenstraße 1, 76669 Bad Schönborn  
 Tel. +49 (0)7253 80298-11 / Fax -21  
 bgm@ribe-institut.de  
 www.ribe-institut.de

**Netzwerk Regionalstrategie Demogra-  
fischer Wandel in der Metropolregion  
Rhein-Neckar (RDW):****Verband Region Rhein-Neckar**

Frank Burkhard  
 Referent für Öffentlichkeitsarbeit und  
 Regionalentwicklung  
 Tel. +49 (0)621 10708-40 / Fax -34  
 frank.burkard@vrrn.de

**Metropolregion Rhein-Neckar GmbH**

Maria Lauxen-Ulbrich  
 Leitung Vitaler Arbeitsmarkt  
 Postfach 10 21 51, 68021 Mannheim  
 Tel. +49 (0)621 12987-14 / Fax -52  
 Mobil +49 (0)172 72785-45  
 Maria.Lauxen-Ulbrich@m-r-n.com

**Das Demografie-Netzwerk (ddn)  
Regionalgruppe Rhein-Neckar**

Bernhard Rettler  
 Personalleiter; Cluster KMU  
 Tel. +49 (0)621 43029739  
 Mobil +49 (0)1520 1888540  
 rettler@ddn-regionalnetzwerk.de

Dr. Heidrun Kleefeld  
 HR Senior Consultant, Cluster Großunter-  
 nehmen  
 Tel. +49 (0)6227 760586  
 Mobil +49 (0)151 54346398  
 heidrun.kleefeld@sap.com

# WANDEL GESTALTEN

Demografie, Qualifizierung und Gesundheit im Maschinenbau



## Kontakte

### **INIFES Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie gGmbH**

Dr. Ralph Conrads  
Haldenweg 23, 86391 Stadtbergen  
Tel. +49 (0)821 24369418  
conrads@inifes.de

### **IAF Institut für Arbeitsfähigkeit GmbH – Giesert, Liebrich, Reuter**

Marianne Giesert  
Fischtorplatz 23, 55116 Mainz  
Tel. +49 (0)6131 6039840  
marianne.giesert@arbeitsfaehig.com

### **HEIDELBERGER DRUCKMASCHINEN AG**

Jochen Ludwig  
Organizational & Personnel Development HR-OD  
Gutenbergstraße 19, 69168 Wiesloch  
Tel. +49 (0) 6222 82-2714  
jochen.ludwig@heidelberg.com

## Impressum

### **Autoren**

Dr. Ralph Conrads, Marianne Giesert

### **Fotos und Illustrationen**

Privat und fotolia.com

### **Förderung**

Das Projekt „weiter bilden“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

### **Herausgeber**

INIFES Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie gGmbH  
Haldenweg 23, 86391 Stadtbergen  
Tel. +49 (0)821 243694-0, www.inifes.de

Stadtbergen, Oktober 2014

Unterstützt von:



**SÜDWESTMETALL**  
Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.