

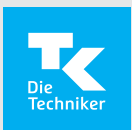


DEMOGRAFIE EXZELLENZ

FACHKONFERENZ 2019

DIE NOMINIERTEN

Herzlich willkommen
zur Fachkonferenz
**Demografie Exzellenz
Award 2019**
im Hotel Le Meridien
in Stuttgart



Kienbaum



Der Wettbewerb

Hintergrund

Folgt man den Erkenntnissen der Ende Juni 2019 veröffentlichten 14. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes waren 2018 rund 51,8 Millionen Menschen in Deutschland erwerbsfähig. Rekord. Doch derzeit sind schon mehr als die Hälfte dieser Menschen älter als 45 Jahre. Auch Rekord. Bis 2035 würde – ohne Nettozuwanderung – die Erwerbsbevölkerung um neun Millionen Menschen zurückgehen. Um diese Verluste abzufangen, müssten von 2019 bis 2035 jährlich zwischen 400.000 und 500.000 Menschen im Alter von 20 bis 66 Jahren nach Deutschland zuwandern. Das sind demografische Fakten.

Wie gut Unternehmen und Körperschaften, Organisationen und Verbände diesem Trend begegnen, davon hängen zukünftig immer mehr Wettbewerbsfähigkeit, Innovationskraft, Produktivität und gesellschaftliche Attraktivität ab. Alle sind gefragt, zu handeln.

Ziele

Wir wollen die jeweiligen Beispiele und Leuchtturmprojekte sichtbar machen, denen dies besonders gut gelingt. Unternehmen und Organisationen, von denen man lernen kann und die sich Gedanken um die Zukunft machen. Mit dem Award werden Unternehmen und Körperschaften, Organisationen und Verbände ausgezeichnet, die hervorragende Leistungen auf dem Gebiet der demografieorientierten Zukunftsgestaltung erbracht haben.

Gesucht werden Leuchtturmprojekte zur demografieorientierten Personal-, Produkt- und Dienstleistungspolitik. Leuchtturmprojekte, die andere Akteurinnen und Akteure in der Gesellschaft zum Nachahmen anregen. Mittlerweile zum elften Mal wird 2019 der Demografie Exzellenz Award verliehen. Er ist Anerkennung für Geleistetes und zugleich Inspiration für Zukünftiges. Er soll beispielhafte Projekte ins Licht der Öffentlichkeit rücken und anderen Mut machen, den Beispielen zu folgen.

Wir freuen uns auf eine spannende und interessante Veranstaltung mit Ihnen!



Dr. Sabine Voermans
Techniker Krankenkasse



Claus Kruse
bdu Forum Baden-Württemberg



Prof. Dr. Uwe Schirmer
DHBW Lörrach



Gerhard Wiesler
Kienbaum Consultants International

VORWORT



Karen Walkenhorst | Mitglied des Vorstands | Techniker Krankenkasse

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

eine gut funktionierende Gesellschaft lebt durch die Vielfalt und Talente Ihrer Individuen. Das gilt auch für Firmen und Unternehmen. Die Erfahrung und das Wissen jedes Einzelnen tragen zum Erfolg des großen Ganzen bei. Wertschätzung ist dabei das Schlüsselwort.

Wertschätzung sowohl für das Erfahrungswissen der älteren Generation als auch für neue Impulse der jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Gemeinsam auf Augenhöhe gestalten, ist nur möglich, wenn alle mitmachen. Wie das gehen kann, zeigen Ihre Ideen und Initiativen.

Ich freue mich sehr, dass wir auch im elften Jahr des Demografie Exzellenz Awards eine so inspirierende Auswahl an Projekten zum demografischen Wandel haben: Von individuellen Lernmodulen, über gesundheitsfördernde Führungskultur bis hin zu digitalen Angeboten für die Generation 60 plus. Zurecht sind Sie alle heute nominiert für Ihre ausgezeichnete Arbeit.

Danke für Ihr Engagement, danke für Ihre Bewerbung. Und jetzt wünsche ich Ihnen viel Glück und uns allen einen inspirierenden Tag und Austausch!

Karen Walkenhorst

Mitglied des Vorstands | Techniker Krankenkasse

Die aktuelle demografische Lage in Deutschland

Von Dr. Winfried Kösters

Bevölkerung im Wandel – die 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes im Überblick

Am 27. Juni 2019 publizierte das Statistische Bundesamt seine „Annahmen und Ergebnisse“ zur demografischen Situation in Deutschland. Grundlage sind Daten aus 2018, die in die Zukunft hochgerechnet werden. Es ist die insgesamt 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung der Statistiker in Wiesbaden. Diese Ergebnisse sind in Form einer Broschüre („Bevölkerung im Wandel“) aufbereitet worden und kostenlos beziehbar (www.destatis.de). Die wichtigsten Erkenntnisse werden nachstehend dargestellt.

Noch nie lebten so viele Menschen in der Bundesrepublik Deutschland wie Ende 2018: **83 Millionen Menschen**. Noch nie lebten so viele Menschen nicht-deutscher Staatsangehörigkeit in Deutschland: **10,9 Millionen Menschen**. Noch nie war es den Deutschen vergönnt, so lange zu leben (statistisch besehen): **78,4 Jahren** bei den Männern und **83,2 Jahre** bei den Frauen (Sterbetafel 2015/2017). Noch nie bezogen die Menschen so lange Rente wie zurzeit: **21 Jahre**. Noch nie war der Anteil der Menschen über 70 Jahre so hoch wie 2018: **13 Millionen Menschen** (1990 waren es noch acht Millionen). Noch nie gab es so viele erwerbsfähige Menschen im Alter zwischen 20 und 66 Jahren wie 2018: **51,8 Millionen Menschen**. Allerdings: Noch nie war die Hälfte der Menschen im erwerbsfähigen Alter im Durchschnitt so alt: **45 Jahre und älter**.

Doch diese demografischen Rekorde sind differenziert zu bewerten, denn noch immer (genauer: seit 1972) übersteigt die Zahl der gestorbenen Menschen in

Deutschland die der neu Geborenen. 2018 betrug das Saldo 167.000. Die Wahrscheinlichkeit ist sehr groß, dass dieses Saldo bis 2054 auf 530.000 ansteigen wird. Die Statistiker des Statistischen Bundesamtes gehen davon aus, dass die Bevölkerung in Deutschland bis 2024 noch auf 83,7 Millionen Menschen zunehmen wird, bevor sie dann stetig bis 2060 auf 78,2 Millionen bzw. 74,4 Millionen Menschen abnehmen wird. In der aktuellen Bevölkerungsvorausberechnung sind hierzu 21 verschiedene Varianten vorgelegt worden.

Um die Bevölkerung stabil zu halten, bräuchte es eine Nettozuwanderung, eine moderate Entwicklung der Geburtenhäufigkeit sowie ein weiteres Ansteigen der Lebenserwartung. Das Problem ist: Woher sollen die Menschen kommen? Denn die Länder, aus denen zurzeit die meisten Menschen innerhalb der Europäischen Union zuwandern, verzeichnen noch niedrigere Geburtenraten und hohe Abwanderungszahlen. Kroatien will die Abwanderung junger, gut gebildeter Menschen, insbesondere aus osteuropäischen Mitgliedsländern zu einem Schwerpunktthema im Rahmen seiner Präsidentschaft der Europäischen Union im 1. Halbjahr 2020 machen. Zurzeit wandern die meisten davon nach Deutschland aus.

Das Problem ist ferner: das Potenzial der Frauen, die im gebärfähigen Alter sind, nimmt deutlich ab. Um die Geburtenzahl zu halten, müssten also pro Frau wieder mehr als zwei Kinder geboren werden. Das Problem ist auch, dass der weitere Anstieg der Lebenserwartung die Versorgungsnotwendigkeiten im hohen Alter verstärkt, zum Beispiel in Gesundheit und Pflege, vor allem in ländlichen Strukturen.

Doch – und das erfahren wir jeden Tag in den Medien: noch nie waren in Deutschland so viele Menschen erwerbstätig, noch nie waren seit 1990 so wenige Menschen arbeitslos, noch nie zuvor gab es so viele offene Stellen – und das in fast allen Berufen und Branchen. Fachkräfte sind die neue demografische Währung am Arbeitsmarkt, nicht mehr die Stellen.

Wie organisieren wir künftig die Arbeit?
Wie vernetzen wir diese Herausforderung mit den Möglichkeiten der Digitalisierung sowie der interkommunalen, interregionalen, internationalen Zusammenarbeit?

Die Statistiker haben aus- und vorgerechnet, dass ohne eine weitere Nettozuwanderung sich die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter um neun Millionen bis 2035 verringern würde. Wollte man diese Verluste abfangen, müssten zwischen 2019 und 2035 jährlich 530.000 mehr Menschen netto zu- als abwandern. Doch wie steht es um deren Integration, um deren Spracherwerb? Deutschland ist ein Einwanderungsland ohne Einwanderungskultur. Die höchste Ablehnung der Zuwanderung ist dort spürbar, wo sie am meisten gebraucht werden würde. Wer schiebt künftig dort den Rollstuhl?

Fazit: Der demografische Wandel bleibt auf der Tagesordnung. Dessen Gestaltung wird drängender. Auch wenn sich die demografischen Rahmenbedingungen durch die massive Zuwanderung der letzten Jahre nachhaltig verändert haben (von 2011-2018 wanderten netto 4.082.992 Menschen nach Deutschland, darunter rund 1,6 Millionen Geflüchtete), so bleiben doch folgende Fakten unumstößlich:

- Die Bevölkerungszahl wird langfristig ab 2024 sinken.
- Die Struktur der Bevölkerung wird sich insgesamt zugunsten der älteren Menschen weiter verschieben.
- Es versterben stetig mehr Menschen als geboren werden.
- Die Zahl der erwerbsfähigen Menschen (20 – 66 Jahre) wird deutlich sinken und im Mittel älter werden. (Die Rente mit 65 heißt: zwei Millionen Erwerbsfähige weniger!)
- Die Zahl der Kinder und Jugendlichen unter 18 Jahren wird sich bei rund 14 Millionen einpendeln.
- Der Anteil der Menschen mit einer Zuwanderungsgeschichte wird deutlich ansteigen.

Die Nominierten

FOKUSFORUM 1

Franz Morat Group



PROJEKTTITEL

Entwicklungsprogramm „Junge Führungskräfte“

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Ziel ist es, junge Potenzialträger/innen mit unserem individuellen Entwicklungsprogramm „Junge Führungskräfte“ zu fördern, denn der Nachwuchs von heute ist das Top-Management von morgen. Ziel des Programmes ist es trotz der Verknappung von Arbeitnehmenden, vor allem in der ländlichen Region, Vakanzen mit Potenzialträgern/innen zu besetzen, diese zu integrieren in der Struktur der Franz Morat Group zu entwickeln und somit die Unternehmensentwicklung langfristig und nachhaltig voranzutreiben. Dabei sollen Wissen und Zusammenhalt langjähriger Kollegen trotz innovativer Ideen der „Youngsters“ nicht verloren gehen. Dieses Programm fördert nicht nur die fachliche Entwicklung, sondern vor allem die Entwicklung von Persönlichkeiten gepaart mit Team-Spirit. Im Rahmen des Projektes werden Potenzialträger/innen identifiziert. Deren persönliche Entwicklungsbedarfe werden durch einen unabhängigen berufsbezogenen Persönlichkeitstest ermittelt und darauf basierend Maßnahmen abgeleitet. Denn eine innovative Führungsmannschaft mit individuellen Stärken und viel Charakter kann das Hochschwarzwälder Traditionsunternehmen am nachhaltigsten voranbringen.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Der demografische Wandel macht Unternehmenswachstum an vielen Stellen herausfordernder, als noch vor einigen Jahrzehnten. Mehr und mehr gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte werden benötigt. Dem gegenüber steht die abnehmende Zahl an Fach- und Führungskräften. Das Unternehmen ist gezwungen umzudenken und fokussiert sich mehr und mehr auf die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte. Dieser Herausforderung begegnet auch die Franz Morat Group. Das strategische Wachstum im Zuge der Internationalisierung erfordert neue Führungsebenen, die es optimal zu besetzen gilt. Die Suche nach geeigneten Kandidaten in Zeiten einer nahezu Vollbeschäftigung ist kosten- und zeitintensiv. Neue Lösungsansätze sind gefragt!

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

Die Herausforderung bestand darin, die Kandidaten/innen, die sich in die unternehmerischen Schlüsselpositionen hinein entwickeln sollen, passend zu finden und in Gruppen zusammen zu stellen. Hinzu kam, dass für jede/n Kandidaten/in der/die geeignete Mentor/in gefunden werden musste. Dieses ‚Matching‘ dient dazu, dass Wissensweitergabe und Beratung durch erfahrene Mitarbeitende nachhaltig gelingt.

KONTAKTDATEN

Franz Morat Holding GmbH & Co.KG

Herrn Gökhan Balkis

Franz-Morat-Straße 6

79871 Eisenbach

☎ 0049 7657 9106012

✉ j.waldvogel@franz-morat.com

FOKUSFORUM 1



PROJEKTTITEL

Mecasa - Online Vermittlungsplattform für häusliche Betreuungskräfte aus Osteuropa

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Ziel der Mecasa Plattform ist es, betreuungs- und pflegebedürftigen Menschen ein würdevolles Altern im eigenen Zuhause zu ermöglichen. Ziel ist, den Familien mit Unterstützungsbedarf eine Betreuungskraft vorzuschlagen, die genau zu den pflegerischen und zwischenmenschlichen Erfordernissen vor Ort passt. Dies gelingt mit Hilfe eines psychologischen Matching Modells, das der Plattform zugrunde liegt und gemeinsam mit der Universität Heidelberg entwickelt wurde. Mecasa ist somit die erste online Vermittlungsplattform für häusliche Betreuungskräfte, die vornehmlich aus Osteuropa kommen. Das gegenseitige Kennenlernen von Familie und Betreuungskraft funktioniert unter anderem durch kurze Vorstellungsvideos. Nach erfolgreicher Vermittlung kümmert sich Mecasa in einem Rundum-Sorglos-Paket um alle organisatorischen Dinge und steht über den gesamten Betreuungshorizont als Ansprechpartner zur Verfügung. Außerdem dient die Plattform als zentraler Anlaufpunkt rund um das Thema Pflege. Sie ist somit ein digitaler Ort, an dem Familien mit Betreuungsbedarf und geeignete Betreuungskräfte aufeinandertreffen

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Auslöser des Projekts waren die Erfahrungen mit Opa Otto. Denn der wollte partout nicht in ein Pflegeheim, benötigte aber dauerhafte Unterstützung im Alltag. Daher entschied sich die Familie für den Einsatz von Betreuungskräften aus Osteuropa, die bei ihm einzogen und vor Ort unterstützten. Da lange Zeit nicht klar war, auf welchen Anbieter und welche Betreuungskräfte Opa Otto sich verlassen konnte und auf welche nicht, führte dies zu zahlreichen schlaflosen Nächten. In der Folge entstand das Mecasa Plattform Projekt. Hinzu kommt, dass Deutschland generell vor einer großen Herausforderung bei der Versorgung und Pflege älter werdender Menschen steht. Ende 2017 waren 3,4 Millionen Menschen offiziell pflegebedürftig, 2060 sollen es 4,8 Millionen Menschen sein.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

Die größte Herausforderung für das Mecasa Projekt war, die Online-Welt einer Plattform mit der Offline-Welt der tatsächlichen Pflege und Betreuung in Einklang zu bringen. Herauszufinden, was Unterstützungsbedürftige, deren Angehörige und die Betreuungskräfte sich wünschen war die erste Hürde. Die zweite und viel größere Hürde aber war, die Abläufe und Mechanismen der Plattform so zu entwickeln, dass sie die Wünsche, Hoffnungen und Bedürfnisse der Menschen erfüllte. Das entscheidende dabei war (und ist), den Menschen zuzuhören, sich einzufühlen und die Erkenntnisse anschließend in geeigneter Form umzusetzen.

KONTAKTDATEN

Mecasa Plattform
Herr Oliver Weiss
Eichwiesenring 4b
70567 Stuttgart
☎ 0049 174 4773585
✉ oliver.weiss@mecasa.de

FOKUSFORUM 2



PROJEKTTITEL

JobRad

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Ziel ist es, Menschen aufs Rad zu bringen. Ziel ist es, ein nachhaltiges Mobilitätsangebot zu schaffen, das Talente an die Unternehmen bindet, Mitarbeitende fit hält und die Umwelt schützt. Konkret läuft Dienstradleasing so ab, dass die jeweiligen Angestellten sich ihr Wunschrad beim Fachhändler oder online aussuchen – alle Hersteller und Marken sind möglich. Der Arbeitgebende least das Dienstrad und überlässt es dem Mitarbeitenden zur beruflichen und privaten Nutzung. Bezieht der Mitarbeitende das Fahrrad oder E-Bike per Gehaltsumwandlung, profitiert er von einer steuerlichen Förderung (neue 0,5 %-Regel) und spart gegenüber einem herkömmlichen Kauf bis zu 40 Prozent. Ein arbeitgeberfinanziertes Jobrad ist für den Mitarbeitenden sogar kosten- und steuerfrei. Über 15.000 Arbeitgebende mit mehr als zwei Millionen Beschäftigten – zum Beispiel Bosch, SAP und Deutsche Bahn – setzen bereits auf JobRad. JobRad hat den Markt für Dienstradleasing in Deutschland mitentwickelt.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Als Geschäftswagen-Berechtigter ärgerte sich JobRad-Gründer Ulrich Prediger über sein Auto, das die meiste Zeit nur zu Hause herumstand. Den Weg zur Arbeit konnte er schneller, gesünder und umweltfreundlicher mit dem Rad bewältigen. Daraus entstand die Idee für die heutige JobRad GmbH, die er 2008 gründete. Die Idee zum JobRad-Konzept hat die Fahrradnutzung für Arbeitgebende und Arbeitnehmende salonfähig gemacht und entfaltet mittlerweile eine regelrechte Sogwirkung auf über 15.000 Arbeitgebende, darunter zum Beispiel auch die Deutsche Bahn und BMW. Denn das JobRad trägt auch zur Gesundheit der Mitarbeitenden bei und damit zur Minderung von Abwesenheiten durch Krankheit.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

Die größte Herausforderung war es in den ersten fünf Jahren trotz fehlendem wirtschaftlichen Erfolg an der Idee festzuhalten und dafür Investoren zu finden.

KONTAKTDATEN

JobRad GmbH
Herrn Robert Böhme
Augustinerplatz 2
79098 Freiburg
☎ 0049 761 205515155
✉ robert.boehme@jobrad.org

FOKUSFORUM 2



PROJEKTTITEL

Gelebte Chancengleichheit durch „Leichte Sprache“

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Ziel ist es, allen Menschen, die für das Unternehmen Hellmann Worldwide Logistics arbeiten wollen bzw. sollen, die gleichen Chancen zu geben, sich im Unternehmen einzufinden und einzubringen. Ziel ist es, mögliche Sprachbarrieren von Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund oder auch mit einer Leseschwäche zu minimieren und dadurch nicht nur die Chancengleichheit, sondern auch die Wertschätzung für die Mitarbeitenden zu erhöhen. So sind zum Beispiel 2018 die sehr bürokratisch anmutenden Betriebsanweisungen in „Leichte Sprache“ übersetzt worden. Diese übersetzten Betriebsanweisungen richten sich - im Sinne der Gleichberechtigung - an alle Mitarbeitenden: Vom Praktikanten bis zum Vorstandsvorsitzenden. In diesen Betriebsanweisungen wird zum Beispiel der Umgang mit sensiblen Firmendaten oder das richtige Verhalten im Produktionsbereich erklärt. „Leichte Sprache“ zeichnet sich vor allem durch kurze Sätze aus, in denen keine Fremdworte vorkommen. Lange Worte werden mit einem Bindestrich getrennt. Außerdem wird jede Aussage mit einem Piktogramm / Bild untermauert, so dass der Sinn des Geschriebenen einfacher zu erfassen ist. Die Schrift ist zudem groß, der Zeilenabstand deutlich.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Grundsätzlich ist anzumerken, dass Hellmann Worldwide Logistics „Diversity“ sehr wichtig ist. Der Integration von zugewanderten Menschen bzw. von Menschen mit Handicaps fühlt sich daher das Unternehmen besonders verpflichtet. Das frühe freiwillige Engagement von Kolleginnen und Kollegen für geflüchtete Menschen sensibilisierte zudem für die Bedeutung einer einfachen Sprache. Da der Fachkräftebedarf auch in der Logistikbranche spürbar ist, bleibt die Herausforderung, für möglichst viele Menschen ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, auf der Tagesordnung. Menschen, die die deutsche Sprache - aus unterschiedlichen Gründen - nicht so beherrschen, oder die nicht lesen können, oder andere Handicaps haben, sollen auf diese Weise „abgeholt“ und wertgeschätzt werden.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

Die Kolleginnen und Kollegen zu überzeugen, dass nun alle mit den Texten in leichter Sprache konfrontiert werden, dass alle Mitarbeitenden die entsprechenden Unterweisungen und Qualifizierungen erhalten, war die größte Herausforderung. Damit verbunden war eine Sensibilisierung, dass dadurch Diskriminierungen vermieden werden und dass durch die Gleichberechtigung auch jene Kolleginnen und Kollegen, die entsprechende Probleme haben, erst wirklich angenommen und wertgeschätzt werden. Eine weitere Herausforderung war damit verbunden, dass erklärt werden musste, warum nun wieder mehr Papier gefragt war, wo man doch zuvor die Papierlosigkeit anstrebte.

KONTAKTDATEN

Hellmann Worldwide Logistics SE&CO.KG
Frau Anja Yvonne Staschinski
Elbestraße 1
49090 Osnabrück
☎ 0049 151 20341992
✉ anja.staschinski@de.hellmann.net

FOKUSFORUM 3



PROJEKTTITEL

Zukunftswerkstatt Untersteinbach 2030

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Ziel ist es, die Menschen in einem Ortsteil einer Gemeinde, also dem sozialen Raum, in dem sie leben, wohnen und feiern, zu motivieren, diesen Ortsteil zukunftsorientiert zu gestalten. Ziel ist es, das freiwillige Engagement der Menschen vor Ort als Ressource zu wecken, zu fördern und für die Gestaltung der demografischen Auswirkungen zu nutzen. Untersteinbach ist mit rund 1.400 Einwohner/innen der größte Ortsteil der Gemeinde Pfedelbach im baden-württembergischen Hohenlohekreis (rund 10.000 Einwohner/innen). Und auch das Leben in Untersteinbach verändert sich – schleichend, aber nachhaltig. Die Eckpfeiler des demografischen Wandels – weniger, bunter und älter – wirken auch hier, insbesondere das Älterwerden. Dies stellt alle rund 1.400 Einwohner/innen von Untersteinbach vor große verändernde Herausforderungen. Besonders die Menschen, die nicht mehr so mobil sind, haben keine Möglichkeit mehr, sich selbstständig zu versorgen. Die Meisten von ihnen haben Eigentum und der Gemeindeverwaltung ist es wichtig, die Ortsteile lebendig und attraktiv zu erhalten. Das sollte aber keine exklusive Aufgabe des Gemeinderates und seiner Verwaltung sein, sondern ein Projekt aller Bürgerinnen und Bürger.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Als sich im Frühsommer 2018 die Anzeichen verdichteten, dass Anfang des Jahres 2019 der örtliche EDEKA-Markt im Pfedelbacher Ortsteil Untersteinbach schließen würde, war für kommunale Akteure Handeln angesagt. Denn dieser Markt war die einzige Einkaufsmöglichkeit im Ort. Für die Bürgerinnen und Bürger stellte sich nun die Frage, wie künftig die Nahversorgung im Ort aussehen könnte. Denn auch andere Geschäftsinhaber, wie ein Metzger oder Gastronom suchen Nachfolger, fanden sie aber bisher nicht. Ziel des Bürgermeisters, Torsten Kunkel, war es nun, gemeinsam mit den Menschen vor Ort nach Lösungen zu suchen. Es sollten sich aber möglichst viele Menschen an diesem Prozess beteiligen.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

Mit Flyern, Plakaten oder gezielten Einladungen zu Veranstaltungen motiviert man in der Regel nicht mehr große Massen zur aktiven Beteiligung und Mitgestaltung. Daher war zum einen der Weg dahin kreativ zu überdenken und zum anderen die Art und Weise der Sensibilisierung für die Lösung der anstehenden Herausforderungen des demografischen Wandels innovativ anzugehen. Dafür mussten Menschen vor Ort überzeugt werden, die als Multiplikatoren im Stadtteil durch Mundpropaganda für eine Teilnahme und ein Mitwirken werben sollten. Dies ging manchen Beteiligten zu langsam, andere wiederum glaubten nicht an einen Erfolg, zumal bereits so viel gemacht worden sei. Motivationsgabe und Überzeugungskraft waren wichtige Helfer, um diese Herausforderung zu meistern.

KONTAKTDATEN

Gemeinde Pfedelbach
Frau Ramona Senghaas
Hauptstraße 17
74629 Pfedelbach
☎ 0049 7941 608112
✉ ramona.senghaas@pfedelbach.de

FOKUSFORUM 3



PROJEKTTITEL

Demografiewerkstatt Kommunen

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Ziel der 2016 ins Leben gerufenen Demografiewerkstatt Kommunen (DWK) ist es, ausgewählte Kommunen über einen Zeitraum von fünf Jahren bei der Gestaltung des demografischen Wandels vor Ort durch externe Beraterinnen und Berater zu begleiten, sie dabei zu unterstützen, sich „demografiefest“ aufzustellen und eine nachhaltige Demografie-strategie zu entwickeln. Ziel ist es, den Kommunen den Freiraum zu geben, selbst zu entscheiden, was „demografiefest“ vor Ort bedeutet. Konkrete Projekte sollen dabei angestoßen, bereits vorhandene Initiativen einbezogen und sinnvoll, effektiv und nachhaltig miteinander vernetzt werden. Die zehn ausgewählten Kommunen (Städte, Gemeinden, Landkreise) sind in Größe und Struktur sehr unterschiedlich, können aber gerade deshalb als „Blaupause“ und Inspiration mit übertragbaren Prozessen für andere vergleichbare Kommunen dienen. Die gewonnenen Erfahrungen sowie vor Ort umgesetzte Maßnahmen werden ausgewertet, als Werkzeuge aufbereitet und auf der Website www.demografiewerkstatt-kommunen.de verfügbar gemacht. Für Austausch und Wissenstransfer sorgen zudem eine Webinarreihe und begleitende Veranstaltungsformate.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Der demografische Wandel verändert unsere Gesellschaft auf Dauer: Sie wird älter und bunter. Dies hat Auswirkungen auf nahezu alle Politikbereiche. Besonders spür- und erlebbar ist dieser Prozess in den Kommunen – in den Städten, Landkreisen und Gemeinden. Dabei sind die Kommunen im Zeitverlauf ganz unterschiedlich stark betroffen, so dass es auf kommunaler Ebene einer individuell abgestimmten Gesamtstrategie bedarf. Gemeinsam mit den kommunalen Spitzenverbänden wurden die Kommunen für die Modellprojektphase ausgewählt. Die Gestaltung der Folgen des demografischen Wandels spielt eine wichtige Rolle dabei, gleichwertige Lebensverhältnisse in der gesamten Bundesrepublik erhalten oder erzielen zu können.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

In Verwaltungsstrukturen, die zuständigkeits- und sektoralorientiert aufgebaut sind, bleibt es eine große Herausforderung, ein querschnittsbewusstes Denken zu erzielen. Das betrifft zum einen die Netzwerkarbeit auf lokaler Ebene innerhalb einer Verwaltung, aber auch die bi- bzw. trisektorale Zusammenarbeit. Es geht um die Schärfung und Verankerung eines Bewusstseins, dass die Gestaltung der demografischen Herausforderungen einer Zusammenarbeit möglichst vieler Akteure auf kommunaler Ebene bedarf.

KONTAKTDATEN

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.
Geschäftsstelle Demografie-Werkstatt (DWK)
Herr Martin Rutha
Am Stadtholz 24
33609 Bielefeld
☎ 0049 521 1067364
✉ info@demografiewerkstatt-kommunen.de

FOKUSFORUM 4



PROJEKTTITEL

Online-Jobplattform für ältere Menschen

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Ziel der OnlineJobplattform für ältere Menschen ist es, aktiv Generationen zusammenzubringen und sich für eine gemeinsame Wertschöpfung einzusetzen. Ziel ist es, das Alter positiv umzudeuten. Das geschieht, indem Sichtbarkeit geschaffen wird, Vorbilder („role models“) und Best-Practice-Firmen gezeigt werden sowie Mut gemacht und Wertschätzung groß geschrieben wird statt zu degradieren. Das 2017 von Klaudia Bachinger (CEO), Carina Roth (CFO) und Martin Melcher (CTO) in Wien gegründete Unternehmen bietet arbeitssuchenden „Silver Talents“ die Möglichkeit, auf dieser Plattform kostenlos ein Profil zu erstellen und JobAngebote einzusehen. Mit dem Produkt WisRConnected hilft WisR Unternehmen firmeninterne TalentePools mit den eigenen berenteten Mitarbeitenden aufzubauen. Die „Mission“ lautet, den Generationen übergreifenden Austausch und Wissenstransfer zwischen den Generationen zu fördern sowie Firmen eine Alternative für den allgegenwärtigen Fachkräftemangel zu bieten.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Die Idee für WisR stammt von Klaudia Bachinger, deren Background im Kommunikations und Journalismusbereich liegt. Nachdem sie auf einem Pilgerweg nach Rom ihren 30. Geburtstag mit lauter über 60jährigen verbracht hat, hat sie sich entschlossen, eine Plattform zu bauen, auf der sie Ruheständler/innen wieder mit Unternehmen zusammenbringt. Im Rahmen der Produktion einiger Dokumentarfilme, u.a. mit dem Zukunftsinstitut, hat sie sich eingehend mit Zukunftstrends beschäftigt, zum Beispiel dem demographischen Wandel und damit einhergehend der Future of Work und Silver Society. Aus diesen Tätigkeiten stammt ihr wissenschaftliches KnowHow und die Erkenntnis, dass der „silberne Markt“ ein stark wachsender ist.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

Ältere Menschen wollen vielfach trotz Rentenbezug weiterarbeiten. Die gesellschaftliche Wahrnehmung ist meist eine andere: Wie lange muss ich noch arbeiten, bis ich in Rente gehen kann? Und wenn ein Mensch trotz Rentenbezug weiter arbeiten will, so läge der Grund meist in der notwendigen finanziellen Aufbesserung der geringen monatlichen Rentenzahlung. Interessanterweise steht das monetäre Interesse bei den Silver-Agern dieser Plattform erst an vierter Stelle. Wichtiger sei die soziale Komponente und der Wunsch, geistig rege zu bleiben. Diese Bilder aufzubrechen und Mentalitäten sowie Einstellungen zu verändern, stellen große Herausforderungen dar.

KONTAKTDATEN

WisR GmbH
Klaudia Bachinger
Seidlgasse 21 - Top 17/18
A-1030 Wien
☎ 0043 179 7003717
✉ wisr@laika.berlin

FOKUSFORUM 4

DNMC

PROJEKTTITEL

Beste Omas

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Ziel ist es, mit dem Online Magazin BESTE OMAS Großmütter und Frauen ab 45 Jahren im Netz anzusprechen. Ziel ist es auch, durch die Themenvielfalt und die verschiedenen Kanäle von BESTE Omas die Medienkompetenz in der Zielgruppe zu stärken, die Kluft zwischen digitalen Natives und der Generation der Großeltern zu verringern und insbesondere Omas zu empowern. BESTE OMAS ist ein digitales Angebot für Frauen ab 45 Jahren im Social Web. Redaktionelle Angebote wie Unterhaltung, Service und Lifestyle verbinden sich mit User Generated Content. BESTE OMAS ist aktuell auf Blog, Facebook, Instagram und Pinterest verfügbar. Demnächst wird das Angebot durch einen YouTube-Kanal vervollständigt. In den ersten vier Monaten nach der Gründung wurden die Inhalte mehr als 55 Millionen Mal angezeigt sowie 2,5 Millionen Interaktionen in Social Media erzielt. Täglich erreichen die Angebote von BESTE OMAS 150.000 Personen. Auf Facebook folgen aktuell rund 80.000 Omas der Seite. Ziel ist es, in der gesamten Gruppe der Frauen ab 45 Jahren mit rund 20 Millionen in Deutschland 80% mit den bestehenden Online- und den geplanten Offline-Angeboten zu erreichen.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Ältere Menschen kommen in den Online-Medien bisher lediglich als Konsumenten vor. Bisher gibt es im Netz kein Medium, das sich mit allen Lebensbereichen, die Großmütter betreffen, befasst. Das heißt, dass bisher ein Viertel der gesamten Bevölkerung von keinem Online-Medium umfassend angesprochen wurde. BESTE OMAS wendet sich an Großmütter und Frauen ab 45 Jahren und beschäftigt sich mit allen Lebensbereichen, die diese Gruppe betreffen. Damit wird BESTE OMAS zum Begleiter, der der Großmutter ein gutes Gefühl gibt, ihre Leistungen würdigt und ihr Tipps gibt, die sie auch zum Umgang mit der digitalen Technik befähigen.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

Die große Herausforderung für das BESTE OMAS Team war es, Inhalte zu erstellen, die Großmütter nicht langweilen, sondern unterhalten, nicht bevormunden, sondern sie ernst nehmen, nicht mit Stereotypen arbeiten, sondern authentisch mit ihr kommunizieren. Denn die größte Überraschung beim Erstellen von BESTE OMAS war die hohe Aktivität der Großmütter auf Facebook und zu sehen, mit welcher Leichtigkeit, sie sich in den neuen Medien bewegen. Die Nutzerinnen von BESTE OMAS stehen mitten im Leben, sind aufgeschlossen und anspruchsvoll und haben im Leben bereits sehr viel durchgestanden und gemeistert.

KONTAKTDATEN

Not a usual business GmbH
Herr Tobias Dillinger
Bertha-von-Suttner-Str. 8
14469 Potsdam
☎ 0049 331 23169440
✉ dillinger@dnmc.de

FOKUSFORUM 5

DAIMLER

PROJEKTTITEL

SIMON - Situatives Lernen mit Informationstechnologien in der Montage

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Ziel ist das arbeitsplatznahe Lernen. Ziel ist der mitarbeitergerechte (individualisierte), effiziente und aufgabenbezogene Einsatz von Informationstechnologien zur Unterstützung der arbeitsplatzbezogenen Qualifizierung. Das Projekt SIMON wurde im Rahmen eines Promotionsvorhabens initiiert und fokussiert die arbeitsplatzbezogene Wissensvermittlung und den Wissenserhalt in der manuellen Montage.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Die Entwicklung „egoperspektivischer“ Schulungsvideos war bereits vor einigen Jahren als eine Antwort auf die demografischen Herausforderungen entwickelt worden. Dies ist der generellen Erkenntnis geschuldet, dass Fort- und Weiterbildung eines der wichtigsten Instrumente zum Erhalt der Leistungsfähigkeit bei einer älter werdenden Belegschaft ist. Der Einsatz neuer Medien und Lerntechniken zum Wissenserwerb und Wissenserhalt steht als Weiterentwicklung dieses früheren Ansatzes im Mittelpunkt des Projektes SIMON.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

Der Anspruch ist es, mitarbeiterorientierte Lösungen zu identifizieren, die von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bei ihrer täglichen Arbeit genutzt werden können. Hierbei stellt die Integration neuer Technologien und Ansätze in bestehende Arbeitsprozesse stets eine große Herausforderung dar. Zudem ist es dem Unternehmen wichtig, dass insbesondere neue Technologien allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zugänglich und nutzbar gemacht werden.

KONTAKTDATEN

Daimler AG
Herr Janis Venitz
Hanns-Martin-Schleyer-Str. 21-57
68305 Mannheim
☎ 0049 176 30938572
✉ janis.venitz@daimler.com

FOKUSFORUM 5



PROJEKTTITEL

Gesundes Führen - Gesundes Team - Gesundes Unternehmen
Führung im Wandel - im Wandel führen

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Ziel ist es, einen ganzheitlichen und gesundheitsfördernden Führungsansatz sowie eine neue demografieorientierte Führungskultur im Unternehmen zu implementieren. Ziel ist es zudem, Mitarbeitende aller Generationen im Unternehmen lebensphasenbezogen anzusprechen und „in Bewegung zu setzen“. Wesentliche Elemente sind die Entwicklung eines neuen Teamgeistes, die Anpassung bewährter Werte an die Herausforderungen der Arbeitswelt 4.0, eine neue Führung, neue Verantwortung, auch jedes Mitarbeitenden für seinen Arbeitsbereich und für sich selbst, bis hin zu seiner eigenen Gesundheit, zu erzeugen sowie die Umsetzung einheitlicher Regeln und [mehr] Zeit zum Führen für die Führungskräfte zu finden. Oberste Priorität hat im Projekt ein Ziel: Mitarbeiterzufriedenheit. Im Projekt wird daran gearbeitet, die Verantwortung für die Erreichung der Strategie 2030 noch stärker als bisher in allen Ebenen zu übernehmen.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Der Auslöser war die permanent vorhandene Frage der Unternehmensleitung nach der Zukunft des Unternehmens. Diese Frage hat der Vorstand als Denkaufgabe an die Teamleitenden weitergegeben. Viele konkrete Ideen sind als Arbeitsergebnisse aus der folgenden Teamleiterklausur hervorgegangen. Ein besonderer Fokus lag hierbei auf dem Bereich Fahrdienst, der durch den Schichtdienst, durch die Belastungen einer sitzenden Tätigkeit und durch gefühlte Monotonie der Arbeit besonderen Belastungen unterworfen ist. Die Führungsmannschaft der RSAG hat sich seit Herbst 2016 intensiv mit dem Themengebiet „Gesundes Führen“ beschäftigt. Ziel war es, insbesondere die Themenschwerpunkte Arbeitsorganisation und gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung zu bearbeiten.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

Besonders herausfordernd war und ist es, die Menschen zu erreichen, die ohnehin für Ihre Gesundheit nichts bis wenig tun. Herausfordernd im Umsetzungsprozess war und ist es aber auch, die Menschen, die alle in Fahr- und Schichtdiensten tätig sind, koordiniert zu erreichen, zu Besprechungen und Treffen einzuladen. Die Begleitung durch die persönlichen Coaches war daher schwerer realisierbar als anfangs gedacht. Diese Alltagsproblematik wurde insbesondere von externen Partnern unterschätzt.

KONTAKTDATEN

Rostocker Straßenbahn AG
Frau Catrin Spangenberg
Hamburger Str. 115
18069 Rostock

☎ 0049 381 8021333

✉ c.spangenberg@rsag-online.de

FOKUSFORUM 6



PROJEKTTITEL

Senioren-Beratungsnetz-Hildesheim

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Ziel ist es, den älteren Menschen zu helfen, denen es aufgrund von Mobilitätseinschränkungen, sei es infolge körperlicher und altersbedingter Einschränkungen oder infolge der Ausdünnung des ÖPNV insbesondere im ländlichen Raum, schwerfällt, sich über Hilfs- und Unterstützungsangebote zu informieren und dazu die oft weit entfernten Beratungsstellen aufzusuchen. Ziel ist es daher, angesichts der wachsenden Medienkompetenz älterer Menschen, das Internet für Information und Beratung stärker zu nutzen. Seit Januar 2016 bietet der Kreis, mittlerweile unbefristet und daher nachhaltig, die bundesweit erste regionale Online-Beratungsplattform www.senioren-beratungsnetz-hildesheim.de an. Die Plattform wurde vorab im Rahmen eines Forschungsprojektes an der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst (HAWK) Hildesheim in Zusammenarbeit mit älteren Menschen über 60 Jahre sowie weiteren Kooperationspartnern entwickelt. Die Nutzer können schnell und bequem von zu Hause aus die für sie wichtigen Informationen mit Verlinkungen und Adressen der Ansprechpartner/innen abrufen.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Die Auswirkungen der demografischen Entwicklung sind auch im ländlich strukturierten Landkreis Hildesheim zu spüren. Infolge der zunehmenden Alterung der Bevölkerung leben bereits 83.000 Menschen im Landkreis, die 60 Jahre und älter sind. Das sind rund 30 Prozent der rund 280.000 Einwohnenden des Landkreises. Tendenz steigend. Im Rahmen einer zukunftsorientierten Seniorenpolitik hat der Landkreis mit Netzwerkpartnern bereits vielfältige bedarfsorientierte Beratungs- und Unterstützungsangebote geschaffen. Doch diese Angebote waren häufig nicht miteinander vernetzt, nicht allen bekannt und auch nicht zugänglich bzw. für alle erreichbar. Dieses Projekt hat das geändert.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

Da es ein solches Beratungsnetz in Niedersachsen noch nicht gab, musste zuerst die Verwaltung, dann die Politik überzeugt werden, welche nachhaltige Bedeutung ein solches Beratungsnetz für die älteren Menschen im Landkreis haben kann und wird. Auch war die Sensibilisierung der Kommunen im Landkreis eine Herausforderung, da es sich hierbei um eine freiwillige Aufgabe, keine Pflichtaufgabe handelt. Es bedarf also finanzieller und personeller Ressourcen. Schließlich bleibt die Motivation der Partner/innen im Kooperationsnetzwerk eine Herausforderung, damit der Name nicht nur auf dem Papier steht, sondern auch in Aktivität mündet. Eine unterschätzte Herausforderung war es, die Seiten im Netz aktuell zu halten.

KONTAKTDATEN

Landkreis Hildesheim - Amt für Sozialhilfe und Senioren
Herr Manuel Stender
Bischof-Janssen-Str. 31
31134 Hildesheim
☎ 0049 5121 309 1591
✉ jmanuel.stender@landkreishildesheim.de

FOKUSFORUM 6



PROJEKTTITEL

Generationen Mosaik

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Ziel ist es, Menschen unterschiedlicher Generationen auf Augenhöhe zusammenzubringen sowie voneinander zu lernen. Ziel ist es zudem, das Bild von älteren Menschen in der Gesellschaft nachhaltig positiv von „alt und gebrechlich“ hin zu Lebensexperten zu wandeln. Das Projekt möchte zeigen, dass es großen Spaß macht, sich mit älteren Menschen zu umgeben und auszutauschen, während man gleichzeitig etwas lernt. ‚Generationen Mosaik‘ möchte einen Beitrag leisten, den Generationenkonflikt zu entschärfen, indem Inter-Generationen-Austausche organisiert werden, die für beide Seiten einen Mehrwert bieten. Während früher in Großfamilien wertvolles Wissen und Fähigkeiten an die jüngere Generation weitergegeben und gemeinsame Aktivitäten durchgeführt wurden, gibt es dieses Modell heutzutage nur noch selten. Von diesem Modell haben über Generationen hinweg alle profitiert. ‚Generationen Mosaik‘ möchte diesen Austausch von Wissen und Synergien wieder ermöglichen. Verschiedene Komponenten, wie die Wunscherfüllung von älteren Menschen sowie generationenübergreifende Erfahrungsaustausche und Veranstaltungen, tragen dazu bei.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Für die Gründerin und Initiatorin des Projektes, Sylvia Sieber, waren die sehr enge Beziehung zu ihrer Großmutter und das Lernen verschiedenster Dinge von ihr, die sie bis heute noch anwendet, entscheidende Auslöser. Aber ebenso viele weitere Begegnungen mit älteren Menschen, die ihr gezeigt haben, dass erstens jedes Gespräch mit der älteren Generation inspirierend und interessant ist und zweitens die älteren Menschen immer sehr dankbar sind, sich mit jüngeren austauschen zu können. Beide Erfahrungen sind Triebfedern des Engagements für Generationen-Mosaik.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

Um eine Idee bzw. ein Projekt zu verwirklichen, braucht man das Vertrauen bzw. den Glauben der anderen in das Gelingen dieser Idee. Nicht wenige sagen, dass es eine schöne Idee sei, die man dann gern aufgreife, wenn sie erfolgreich erprobt sei. Und ganz banal fehlt es an der Bereitschaft, die notwendige Infrastruktur zur Verfügung zu stellen, in diesem Fall an Räumlichkeiten, wo dieses generationenübergreifende Treffen und der damit verbundene Austausch stattfinden kann. Da muss man dann dranbleiben.

KONTAKTDATEN

Generationen Mosaik
Frau Sylvia Sieber
Schenkstraße 45
91052 Erlangen
☎ 0049 176 82077585
✉ info@generationen-mosaik.de



DEMOGRAFIE EXZELLENZ

FACHKONFERENZ 2019

Mit freundlicher Unterstützung

