

## Liebe Leserinnen und Leser,

die Bundesregierung hat im Juni ein integriertes Fachkräftekonzept beschlossen, das ein großes Arbeitskräftepotenzial vor allem bei Frauen und Älteren sieht. Aus diesem Anlass haben wir das Thema „Fachkräftesicherung“ zum Schwerpunkt dieses Newsletters gemacht.

In diesem Newsletter erfahren Sie, welche Ziele und Maßnahmen die Bundesregierung in ihrem Konzept verfolgt und wie die Fachkräftesicherung in der Strategie Europa 2020 verankert ist. Außerdem stellen wir Ihnen ein Projekt des ddn-Unternehmens Phoenix Contact vor, das über betreute Praktika jedes Jahr 15 Hauptschüler an die Arbeitswelt heranführt. In unserem neuen Themendossier „Gesund arbeiten - flexibel in Rente“ gehen wir der Frage nach, wie Arbeitgeber und Arbeitnehmer es schaffen können, dass Menschen länger, gesünder und besser arbeiten.

Auch in den letzten Monaten konnte ddn wieder einige neue Akzente setzen, über die wir Sie gerne informieren möchten. Sie finden:

- » Eine kurze Vorstellung neuer Funktionen auf der ddn-Website und im Intranet,
- » Einen Hinweis auf einen Artikel der ZEIT zum ddn,
- » Neuigkeiten aus den Arbeitskreisen und den Regionaltreffen,
- » Ankündigungen kommender Termine,
- » Informationen zur Bewerbung für die Benchmarkstudie „Great Place to Work“,
- » Bewerbung für den Hessischen Demographie-Preis 2011 noch bis 29. Juli
- » Informationen zu den Sonderkonditionen beim Medienpartner Health@work,
- » Aktuelle Buchtipps,
- » Demographie-Film,
- » Informationen zu neuen ddn-Mitgliedern.

Das Demographie Netzwerk ddn wünscht Ihnen eine anregende Lektüre.

Es grüßen Sie herzlich  
ddn-Vorstand und Geschäftsstelle

TOP ↑

## Unsere Themen

### 1. Schwerpunktthema: Fachkräftesicherung

- » [Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung zur Fachkräftesicherung](#)
- » [Fachkräftesicherung auch in der Strategie Europa 2020 verankert](#)
- » [Good Practice-Beispiel Phoenix Contact: Fachkräftesicherung durch Qualifizierungsoffensive](#)
- » [Erwerbsfähigkeit erhalten: Dossier: „Gesund arbeiten - flexibel in Rente“](#)
- » [ddn-Diskurs zur Arbeitsfähigkeit](#)

### 2. ddn intern

- » [Neue Funktionen im Intranet](#)
- » [ddn in der Presse](#)
- » [Aktuelles aus den Arbeitskreisen und Regionalnetzwerken](#)
- » [Veranstaltungshinweise](#)
- » [Bewerben Sie sich jetzt für Great Place to Work](#)
- » [Bewerbung für den Hessischen Demographie-Preis 2011 noch bis 29. Juli](#)
- » [Sonderkonditionen für ddn-Mitglieder bei Medienpartner Health@work](#)
- » [Aktuelle Buchtipps](#)
- » [Demographie-Film](#)
- » [Neue Mitglieder im ddn](#)

# 1. Schwerpunktthema: Fachkräftesicherung

## Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung zur Fachkräftesicherung

Die Bundesregierung hat am 22. Juni 2011 ein Konzept zur Fachkräftesicherung beschlossen und mit den Sozialpartnern in Meseberg diskutiert. In dem Konzept heißt es, dass das Potenzial an Erwerbspersonen bis zum Jahr 2025 um 6,5 Millionen Menschen sinken wird. Um dem entgegenzutreten, baut die Bundesregierung in erster Linie auf das bereits vorhandene Erwerbspersonenpotenzial. Bei Frauen sieht die Regierung „das größte und am schnellsten zu aktivierende Fachkräftepotenzial“. Und auch die Nutzung der Potenziale Älterer steht ganz oben auf der Agenda.

In dem Strategiekonzept hat die Bundesregierung fünf Pfade zur Fachkräftesicherung vorgestellt. Die Sicherungspfade sind:

- 1.) Aktivierung und Beschäftigungssicherung,
- 2.) Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- 3.) Bildungschancen für alle von Anfang an,
- 4.) Qualifizierung: Aus- und Weiterbildung
- 5.) Integration und qualifizierte Zuwanderung.

Damit legt die Bundesregierung ein integriertes Konzept vor, das die wichtigsten Einflussgrößen berücksichtigt.

Wir begrüßen, dass die Bundesregierung einen integrierten Ansatz zur Sicherung von Fachkräften verfolgt. Konkrete Maßnahmen müssen jetzt folgen. Hierzu gehören bspw. Anreize im betrieblichen Gesundheitsmanagement, bei der Weiterbildung und der Förderung der Arbeitsfähigkeit.

Beim Thema Zuwanderung hat die Bundesregierung die Aussetzung der so genannten Vorrangprüfung für Maschinenbau-, Fahrzeugbau- und Elektroingenieure sowie für Ärzte beschlossen. Dieser Schritt ist aus unserer Sicht längst überfällig, aber noch nicht ausreichend. Die qualifizierte Zuwanderung sollte weiter erleichtert werden. Hierzu zählt eine einfachere Fachkräftezuwanderung mit transparenten Kriterien durch ein Punktesystem und ein Absenken der Mindestgehaltsgrenze für die Niederlassungserlaubnis von Hochqualifizierten auf 40.000 Euro.

ddn plädiert außerdem für eine verstärkte (z.B. steuerliche) Förderung des betrieblichen Gesundheitsmanagements, von Qualifizierungsmaßnahmen und der altersgerechten Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Die Politik sollte den Erfahrungsaustausch von Unternehmen für Unternehmen fördern. Im ddn, das vom BMAS gefördert wird, kommen Führungskräfte und Personalverantwortliche aus unterschiedlichen Branchen und Regionen zusammen. Sie generieren und bewerten vorbildliche Praxislösungen zur betrieblichen Gestaltung des demographischen Wandels sowie zur Sicherstellung des Fachkräftebedarfs, um sie wirksam in möglichst vielen Unternehmen umzusetzen.

In diesem Zusammenhang möchten wir Sie noch einmal auf unser Themendossier „Fachkräftesicherung“ aufmerksam machen, das [hier](#) abrufbar ist.

## Fachkräftesicherung auch in der Strategie Europa 2020 verankert

Unter dem Stichwort Europa 2020 hat die Europäische Union eine Wirtschaftsstrategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum für die kommenden zehn Jahre beschlossen. Kernziel der Beschäftigungspolitik in der Strategie Europa 2020 ist, dass 75 Prozent der 20- bis 64-Jährigen bis zum Jahr 2020 in Arbeit stehen sollen.

Derzeit liegt die Beschäftigungsquote noch bei 69 Prozent. Die Erhöhung der Beschäftigungsquote soll unter anderem durch die vermehrte Einbeziehung von Frauen und älteren Arbeitnehmern sowie eine bessere Eingliederung von Migranten in die Erwerbsbevölkerung geschehen. Außerdem möchte die EU den Anteil der Schulabbrecher auf unter 10 Prozent senken. Mindestens 40 Prozent der jüngeren Generation sollen einen Hochschulabschluss haben.

Die Ziele der Strategie Europa 2020 stehen in Einklang mit den fünf Sicherungspfaden zur Fachkräftesicherung der Bundesregierung. Die Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs sind zugleich wichtige Schritte zu nachhaltigem und integrativem Wachstum und zum Erreichen der Ziele der Europäischen Union.

Mit Europa 2020 strebt die EU eine Modernisierung der Arbeitsmärkte an. Die Mobilität der Erwerbstätigen und der lebenslange Erwerb von Qualifikationen sollen erleichtert werden, um die Beschäftigungsquote zu erhöhen und Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt besser aufeinander abzustimmen.

Die Strategie Europa 2020 steht ddn-Mitgliedern im Intranet zur Verfügung.

TOP ↑

---

## Good Practice-Beispiel Phoenix Contact: Fachkräftesicherung durch Qualifizierungsoffensive

Viele Unternehmen ergreifen konkrete Maßnahmen, um ihren Fachkräftebedarf von Morgen zu sichern. Ein gutes Beispiel ist das ddn-Mitgliedsunternehmen Phoenix Contact aus Blomberg (Ostwestfalen).

Über betreute Praktika führt Phoenix Contact jedes Jahr 15 Hauptschüler an die Arbeitswelt heran. Wer sich dabei bewährt, hat beste Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Das 1923 gegründete Unternehmen mit weltweit mehr als 11.000 Mitarbeitern bereitet in Kooperation mit der ortsansässigen Hauptschule technikinteressierte Hauptschüler auf eine Ausbildung vor. Jedes Jahr können fünfzehn Hauptschüler ihre Ausbildungskompetenz durch zusätzlichen Unterricht ausbauen. In vier Nachmittagsstunden fördert die Firmengruppe die individuelle Berufsfähigkeit und Ausbildungsreife der Schüler und bereitet sie auf das Berufsleben vor. Im Rahmen der Förderung werden beispielsweise Grundlagen der technischen Kommunikation vermittelt und physikalische und mathematische Grundlagen aufgefrischt. Durch eine Betriebsbesichtigung lernen interessierte Schüler das Berufsfeld und den Betrieb kennen und bauen Berührungsängste ab.

In den letzten Jahren haben durchschnittlich ein Viertel der interessierten Schüler im Anschluss an das „Aubikom (Ausbildungskompetenzen)“ genannte Projekt eine Ausbildung bei Phoenix Contact angefangen, beispielsweise als Verfahrens- und Werkzeugmechaniker oder als Technische Zeichner. Viele der anderen Teilnehmer konnten direkt in eine Ausbildung weitervermittelt werden. Durch diese Qualifizierungsoffensive sichert Phoenix Contact Fachkräfte von Morgen.

Mehr dazu finden Sie [hier](#).

In Zukunft stellen wir regelmäßig Good Practice Beispiele von ddn-Mitgliedsunternehmen vor.

TOP ↑

---

## Erwerbsfähigkeit erhalten: Dossier: „Gesund arbeiten - flexibel in Rente“

Wann die Deutschen zukünftig in Rente gehen sollen, wird heiß diskutiert. Wie sie es schaffen, länger, gesünder und besser zu arbeiten, bleibt in der Diskussion oft auf der Strecke. ddn hat hierzu ein Themendossier erstellt, das ab sofort auf der Website zur Verfügung steht.

Das Themendossier „Gesund arbeiten – flexibel in Rente“ behandelt zwei Aspekte, die zusammengehören: Nur durch den Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit werden Menschen in die Lage versetzt, auch in fortgeschrittenem Alter aktiv am Arbeitsmarkt teilzunehmen. Und nur so werden sich die Spielräume eröffnen, die notwendig sind, um Rentenregelungen zu finden, die den unterschiedlichen Erwerbsbiographien und dem Erhalt der sozialen Sicherungssysteme gerecht werden.

In den Texten finden Sie fundierte Informationen, unter anderem zu den folgenden Fragen: Wer geht wann in Rente? Was sind die Gründe für einen vorzeitigen Renteneintritt? Welche Möglichkeiten gibt es, den Renteneintritt zu flexibilisieren? Was können Arbeitgeber und Arbeitnehmer tun, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten?

Das Themendossier finden Sie [hier](#).

TOP ↑

---

## ddn-Diskurs zur Arbeitsfähigkeit

Zur Fachkräftesicherung gehört stets auch die Frage: Wie kann die Arbeitsfähigkeit der Erwerbstätigen mindestens bis zum Renteneintritt erhalten werden? Ideen dazu gab am 17. und 18. Mai ein interdisziplinärer wissenschaftlicher Diskurs, zu dem der ddn-Arbeitskreis

„Arbeitsorganisation und -gestaltung“ nach Essen eingeladen hatte. Gastgeber war das ddn-Mitgliedsunternehmen RWE AG.

Deutlich wurde: Arbeitsfähigkeit ist kein abstrakter Begriff, sondern die Summe von Faktoren, die eine Person in einer bestimmten Situation in die Lage versetzen, eine gestellte Aufgabe erfolgreich zu bewältigen. Die Arbeitsfähigkeit des Einzelnen trägt dabei wesentlich zur Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe bei. Wie Arbeitskreis-Leiter Dietrich Bartelt herausstellte, der den Diskurs federführend organisiert hatte, werde dies von Personalverantwortlichen häufig unterschätzt. „Der nachhaltige Unternehmenserfolg ist vom nachhaltigen Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter abhängig – dies erfordert, Menschen wieder stärker als Menschen und nicht nur als Arbeitskräfte zu betrachten“, erläuterte Bartelt.

Ein Engagement für eine bessere Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten sichert Fachkräfte von Morgen und zahlt sich ökonomisch aus. „Unternehmen profitieren neben einem niedrigeren Krankenstand und einem geringeren Arbeitsunfähigkeitsrisiko in der Belegschaft auch von besserer Qualität und Produktivität der Arbeit. Hinzu kommt die Prävention von Frühverrentung und ein positives Image als Arbeitgeber“, bilanzierte ddn-Beiratsmitglied Prof. Juhani Ilmarinen.

Mehr Informationen zum ddn-Diskurs zur Arbeitsfähigkeit finden Sie [hier](#).

TOP ↑

---

## 2. ddn intern

### Neue Funktionen im Intranet

#### Benachrichtigung bei neuen Nachrichten

ddn-Mitglieder haben im Intranet ein Postfach, in dem Sie Nachrichten von anderen ddn-Mitgliedern erhalten können. Neu hinzugekommen ist die Benachrichtigung bei neuen Nachrichten. Erhält ein Benutzer im Intranet eine neue Nachricht, so wird er automatisch per E-Mail darüber informiert. In diesem Zusammenhang bitten wir alle ddn-Mitglieder, die Geschäftsstelle rechtzeitig über Änderungen Ihrer Kontaktdaten zu informieren. Entsprechende Nachrichten richten Sie bitte an [hejnowicz@ddn-netzwerk.de](mailto:hejnowicz@ddn-netzwerk.de)

#### Grußkarten

ddn-Mitglieder haben jetzt die Möglichkeit, unter dem Intranet-Menüpunkt Highlights/ddn-Grußkarten elektronische Grußkarten mit nutzwerten ddn-Informationen zu verschicken. Dabei können sie aus sieben verschiedenen Themen wählen und dieses mitsamt einer persönlichen Nachricht an eine Person bzw. Verteiler ihrer Wahl per E-Mail verschicken. Der Empfänger bekommt dann einen Link zu der Grußkarte. Auf Wunsch wird der Absender beim Öffnen der Karte benachrichtigt. Auf diese Weise können beispielsweise die 10 goldenen Regeln des ddn bekannt gemacht oder die 2. Zukunftswerkstatt „Strategische Personalplanung – von Erkenntnissen zu Lösungen“ von Allianz SE und ddn am 19. Oktober 2011 in München beworben werden.

TOP ↑

---

## ddn in der Presse

### ZEIT: ddn steht im Zentrum der Demographiebewegung

Das Demographie Netzwerk ddn e.V. steht im Zentrum der Bewegung, die das „Demographieproblem“ anpackt. So formuliert es die ZEIT in einem jüngst erschienen Artikel. ddn-Unternehmen beweisen vielfach, dass sie eine aktive Rolle bei der Fachkräftesicherung einnehmen.

ddn-Geschäftsführer Dr. Rainer Thiehoff freut sich über die positive Medienresonanz. „Die ZEIT spricht zwar von einem Demographieproblem, wir sehen im demographischen Wandel aber auch viele Chancen. Positiv ist, dass das Thema ‚gute Arbeit‘ zunehmend wichtig wird. Viele Unternehmen und auch die Medien haben das erkannt. In unserem Netzwerk gibt es viele Personalverantwortliche, die mit gutem Beispiel vorangehen. Das zahlt sich aus. Vorreiter eines modernen Demographiemaneagements tun nicht nur viel für die Zukunftsfähigkeit ihres Unternehmens, sie sind auch als Gesprächspartner für Journalisten attraktiv.“

Wolfgang Gehrman hat für seinen ZEIT-Artikel intensive Recherchen durchgeführt und dabei auch mit ddn-Geschäftsführer Dr. Rainer Thiehoff und dem ddn-Vorstandsvorsitzenden Dr. Jürgen Pfister gesprochen. Zudem besuchte er den gemeinsamen Demographie-Kongress von IHK Frankfurt und ddn und das Regionale Demographie Netzwerk Südbaden in Freiburg, wo Gehrman ddn-Vorstand Rudolf Kast traf. Die Demographieprojekte einiger ddn-Unternehmen wie der BMW Group oder der

SICK AG werden in dem Artikel vorgestellt.

Der ZEIT-Artikel ist nachzulesen unter: <http://www.zeit.de/2011/24/Mackerdaemmerung>

### **Hessischer Rundfunk: Gespräch mit ddn-Vorstandsvorsitzendem Dr. Jürgen Pfister in der Sendung "Kulturen am Mittag"**

Der Hessische Rundfunk berichtete in der Sendung „Kulturen am Mittag“ vom 26. Juni 2011 über ddn. Dr. Jürgen Pfister hat zum Thema der Sendung „Unerschöpftes Potenzial – Wie der Fachkräftemangel beseitigt werden kann“ ein Interview gegeben.

In der [ARD-Mediathek](#) kann der Beitrag angehört und heruntergeladen werden.

TOP ↑

---

## **Aktuelles aus den Arbeitskreisen und Regionalnetzwerken**

### **Auftaktveranstaltung zur Gründung des ddn-Niedersachsen am 24.05.2011**

Am 24.05.2011 fand in Hannover im Haus der niedersächsischen Arbeitgeberverbände die Auftaktveranstaltung zur Gründung des ddn-Niedersachsen statt. Hier wird in Kürze eine Projektgruppensitzung stattfinden, mit dem Ziel, das ddn-Netzwerk in das bestehende KMU-Netzwerk Niedersachsen einzubinden.

### **1. Sitzung des Arbeitskreises Demografie Metropolregion Nordwest am 28.06.2011**

Am 28.06.2011 haben sich über 30 Teilnehmer zur 1. Sitzung des Arbeitskreises Demografie Metropolregion Nordwest getroffen. Der Arbeitskreis ist offen für neue Mitglieder, eine (gewisse) Kontinuität in der Teilnahme ist gewünscht. Zielgruppe sind Unternehmen, Institutionen, Verbände und Weiterbildungseinrichtungen. Veranstaltungsorte und -inhalte werden mit den Mitgliedern des Arbeitskreises abgestimmt. Für den nächsten Termin ist als Einstiegsthema „Das Altersbild des Unternehmens – Kennzeichen, Bedeutung, Möglichkeiten der Veränderung“ geplant. Bei Fragen oder Hinweisen können Sie unter folgender Mail-Adresse Kontakt zum Netzwerk aufnehmen: [info@demografie-nordwest.de](mailto:info@demografie-nordwest.de)

### **Treffen des Arbeitskreises Führung und Unternehmenskultur und des Regionalnetzwerks Berlin-Brandenburg am 22.06.2011**

Anhand eines Unternehmensbeispiels der SCHMOLZ + BICKENBACH Gruppe diskutierten die Teilnehmer die Ergebnisse einer Belastungsanalyse für Mitarbeiter und deren Konsequenzen für die Mitarbeiterführung. Mitarbeiter erlebten die Arbeitsbelastung an Ihrem Arbeitsplatz sehr unterschiedlich und die Ergebnisse der Analyse wichen selbst zwischen benachbarten Bereichen erheblich voneinander ab.

In dem präsentierenden Unternehmen wurden die erhobenen Belastungssituationen gemeinsam mit den Mitarbeitern in moderierten Workshops aufgearbeitet und eine Reihe von Maßnahmen verabschiedet. Neben einer Verbesserung des unmittelbaren Arbeitsumfeldes, etwa durch moderne Klimaanlage, kommt den Führungskräften eine gewichtige Rolle zu: Derzeit werden Teambesprechungen und Mitarbeitergespräche eingeführt.

„Führung zeichnet sich vor allem durch die Schaffung oder Verstärkung positiver und die Beseitigung hinderlicher Rahmenbedingungen aus“, sagte Peter Opey, Personalleiter der SCHMOLZ + BICKENBACH Gruppe. Anschließend diskutierte der Arbeitskreis mögliche Hürden einer wertschätzenden und vertrauensvollen Führung sowie Maßnahmen, wie diese überwunden werden können.

TOP ↑

---

## **Veranstaltungshinweise**

### **18.08.2011: Treffen des ddn-Regionalnetzwerk Berlin Brandenburg**

Am 18.08.2011 trifft sich das ddn-Regionalnetzwerk Berlin Brandenburg im Salon Berlin-Geflüster (Ludwigkirchstraße 10 A, 10719 Berlin).

Inhaltlich sind folgende Punkte geplant:

- » Praxisbeispiel der Berliner Stadtreinigungsbetriebe, BSR: Das neue Betriebssicherungsprogramm, Betriebliche Altersteilzeit

- » Finanzierung durch Solidaritätsbeitrag, vorgestellt von Personalvorstand Herr Andreas Scholz-Fleischmann
- » Informationen aus dem Arbeitskreis 5 „Personal- und Rekrutierungspolitik“
- » Erfahrungen aus dem Projekt GeniAL der Deutschen Rentenversicherung
- » Zeit zum Austausch

Eine formlose Anmeldung ist möglich unter: [r.kuhlmann@ziz-berlin.de](mailto:r.kuhlmann@ziz-berlin.de) bzw. telefonisch 030 – 27 87 33 84 oder [sabine.loeser@lasa-brandenburg.de](mailto:sabine.loeser@lasa-brandenburg.de) bzw. tel. 0331 – 6002-341

#### **06.09.2011: Treffen des AK 6 Wirtschaft und Kommunen für Generationen in Hanau**

Ziel des Treffens ist es, am Konzept Generationenfreundlichkeit weiter zu arbeiten und es mit konkreten Inhalten und Vorhaben zu füllen. Die Einladung zum Treffen finden Sie [hier](#).

#### **20.-22.09.2011: Gemeinsamer Auftritt von INQA und ddn auf der Messe Zukunft Personal in Köln**

Auf Europas größter Fachmesse für Personalmanagement werden die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) und ddn gemeinsam vertreten sein. Die Zukunft Personal ist die wichtigste Fachmesse für HR. Über 200 Vorträge mit internationalen Keynote-Speakern und einer Fülle an Best-Practice-Beispielen bieten außerdem die Gelegenheit, von Expertenwissen zu profitieren.

#### **23.09.2011: Gründungsveranstaltung für das ddn-Dresden**

Am 23.9.2011 findet die Gründungsveranstaltung für das ddn-Dresden statt. Ort und Zeit werden noch bekanntgegeben.

#### **19.10.2011: 2. Zukunftswerkstatt "Strategische Personalplanung - von Erkenntnissen zu Lösungen" von Allianz SE und ddn**

Strategische Personalplanung sichert im demographischen Wandel die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen. Analyse und Planung können jedoch nur der erste Schritt sein. Letztlich kommt es vor allem darauf an, gewonnene Erkenntnisse erfolgreich in die Praxis zu transferieren. Wie können Personalverantwortliche diese Herausforderung meistern und was lässt sich dabei von anderen Unternehmen lernen?

Diese und weitere Fragen wollen Allianz SE und das Demographie Netzwerk als Veranstalter der 2. ddn-Zukunftswerkstatt mit dem Titel "Strategische Personalplanung – von Erkenntnissen zu Lösungen" am 19. Oktober 2011 in München beantworten. Die Veranstaltung ist auf die Unternehmenspraxis zugeschnitten und bietet Teilnehmern den Einstieg in einen gemeinsamen Lern-, Vergleichs- und Innovationsprozess zur strategischen Personalplanung. Namhafte Mitgliedsunternehmen des ddn stehen dabei Pate für erprobte Lösungsansätze und zeigen in Praxisforen, wie es gelingt, das eigene Unternehmen für die demographischen Herausforderungen zu rüsten.

[Hier](#) können Sie sich anmelden.

#### **09.11.2011: ddn-Südbaden Kongress im Konzerthaus Freiburg**

Für den ddn-Südbaden Kongress zum Thema „Fachkräftesicherung durch familienorientierte Unternehmenspolitik - vom ‚Gedöns‘ zum Standortfaktor“ am 09.11.2011 in Freiburg gibt es bereits Zusagen zu den folgenden Vortragsthemen: „Frauen auf dem Vormarsch - Modethema oder Notwendigkeit?“ (Prof. Dr. Jutta Rump), „Erfolgsfaktor Diversity – Gestaltungsansätze ausgezeichneter Unternehmer“ (Herr Hauser, Great Place to Work), und „Familienbewusstsein als Markenzeichen der deutschen Wirtschaft - Heuchelei oder Fortschritt?“ (Frau Geisel).

Weitere Veranstaltungen finden Sie auf der [ddn-Website](#) und im [Intranet](#).

TOP ↑

## **Bewerben Sie sich jetzt für Great Place to Work**

Interessierte Unternehmen aller Branchen und Regionen können wieder an der Benchmarkstudie „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ teilnehmen. Einrichtungen des Gesundheitswesens haben die Möglichkeit, am branchenspezifischen Wettbewerb „Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2012“ partizipieren. Durch die Teilnahme an der Studie können Unternehmen die Attraktivität ihrer Arbeitsplatzkultur aus Mitarbeitersicht überprüfen, mit anderen Unternehmen vergleichen und erfolgreich weiterentwickeln.

ddn ist offizieller Partner des Wettbewerbs, Mitglieder des ddn erhalten 10 Prozent Rabatt auf die Teilnahme. Letzter Anmeldetermin ist der 14. Oktober 2011. In der Vergangenheit haben sich bereits zahlreiche ddn-Mitglieder auf der Liste der 100 besten Arbeitgeber platzieren können, darunter 3M Deutschland, E.ON, Phoenix Contact und die SICK AG.

Die Teilnahmeunterlagen können per E-Mail unter oder telefonisch unter 0221 - 933 350 beim Great Place to Work® Institut Deutschland angefordert werden. Ausführliche Infobroschüre:  
<http://www.greatplacetowork.de/best/teiln/anm-unterlagen.php>

TOP ↑

---

## Bewerbung für den Hessischen Demographie-Preis 2011 noch bis 29. Juli

Mit der Verleihung des Hessischen Demographie-Preises möchte die Hessische Staatskanzlei Unternehmensprojekte auszeichnen, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, den Anforderungen einer älter werdenden Belegschaft oder der Sicherung von Fachkräften dienen. Je Themengruppe wird ein Preis vergeben.

Teilnahmevoraussetzung ist, dass die Projekte an einem hessischen Standort durchgeführt werden und das Preisgeld einem örtlichen Demographie-Projekt zugute kommt.

Hier erhalten Sie weitere Informationen zum Hessischen Demographie-Preis. Bewerbungsschluss ist der 29. Juli 2011.

TOP ↑

---

## Sonderkonditionen für ddn-Mitglieder bei Medienpartner Health@work

Health@work informiert über gute Praxis aus der Arbeitswelt und ist als Magazin für betriebliches Gesundheitsmanagement ein neu gewonnener Medienpartner des ddn. ddn-Mitglieder zahlen einen vergünstigten Sonderpreis von 50,00 Euro für das Jahresabo. Das Abonnement kann direkt unter <http://www.healthatwork-online.de/abo.html> abgeschlossen werden.

TOP ↑

---

## Aktuelle Buchtipps

### Winfried Kösters: „Weniger, Bunter, Älter - Den demografischen Wandel aktiv gestalten“

Die 2. überarbeitete und aktualisierte Auflage des Buches "Weniger, bunter, älter - den demografischen Wandel aktiv gestalten" von ddn-Mitglied Dr. Winfried Kösters ist erschienen. Mit den drei Worten „Weniger“, „Bunter“ und „Älter“ beschreibt der Autor die Eckpfeiler des demografischen Wandels: Die deutsche Bevölkerung wird schrumpfen und sich in ihrer Struktur nachhaltig verändern. Dieses Buch will helfen, den demographischen Wandel zu verstehen und zeigt konkrete Handlungsmöglichkeiten auf, um künftige politische sowie gesellschaftliche Innovationen auf den Weg zu bringen.

Winfried Kösters (2011): Weniger, Bunter, Älter - Den demografischen Wandel aktiv gestalten, München: Olzog Verlag.

### BAuA (Hrsg.): „Qualitätssicherung in der Demografieberatung“

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat durch Götz Richter ein Buch zur Qualitätssicherung in der Demografieberatung herausgegeben.

Die Fachbeiträge liefern methodische Hinweise zur Demografieberatung, zur Qualifizierung von Demografieberatern und zur Arbeit in Netzwerken. Sie stellen Instrumente für demographiesensibles Personalmanagement vor und präsentieren Ergebnisse einer Zwischenbilanz öffentlich geförderter Demographieprojekte. Das Buch liefert erste Antworten, indem es Anforderungen und Verfahren der Qualitätssicherung in inner- und überbetrieblichen Demografieberatungsprojekten vorstellt.

Das Buch enthält auch einen Beitrag von ddn-Vorstandsmitglied Bengt Krauß zum Kollegialen Benchmarking. Kollegiales Benchmarking ist eine Methode, mit der Unternehmen durch einen persönlichen Austausch zwischen Personalexperten voneinander lernen können, den demografischen Wandel zu gestalten. Bereits praktizierte Lösungen werden in einem kleinen Kreis vorgestellt und im Hinblick auf vorab definierte Kriterien diskutiert. Erfolgsfaktoren sollen dadurch identifiziert und auf andere Kontexte übertragen werden. Ziel beim Kollegialen

Benchmarking ist es also, Lösungsansätze zur Bewältigung der demographischen Herausforderungen zu vergleichen, in den Kontext einzuordnen und gemeinsam zu bewerten. Der Artikel beschreibt die Vorgehensweise beim Kollegialen Benchmarking und wie es als Methode zur Qualitätssicherung eingesetzt werden kann.

Zum Thema „Kollegiales Benchmarking“ finden Sie [hier](#) ein Interview mit Bengt Krauß.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) (2011): Qualitätssicherung in der Demografieberatung, Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

[TOP ↑](#)

---

## Demographie-Film

Die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) informiert in ihren Gesundheitsmagazinen im Stil einer Ratgebersehung über ein Thema aus dem Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Eine aktuelle Folge behandelt das Thema „Demographischer Wandel in der Praxis - Wie Unternehmen heute die Zukunft meistern“. Der Film zeigt, wie Unternehmen den Demographischen Wandel gestalten.

ddn war fachlicher Kooperationspartner für den Film, in dem Experten Tipps zum praxisorientierten Demographiemanagement geben. ddn-Vorstand Dr. Jürgen Pfister gab ein Interview, das in der ddn-Geschäftsstelle aufgenommen wurde.

Sie können den Film [hier](#) online ansehen oder für 2 EUR zzgl. Versandkosten [hier](#) als DVD bestellen.

[TOP ↑](#)

---

## Neue Mitglieder im ddn

ddn nähert sich mit großen Schritten der 300er-Marke. Zu den neuen Mitgliedern gehören unter anderem Daimler, Trumpf und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Das Bundesfamilienministerium (BMFSFJ) ist neben dem Bundesarbeitsministerium das zweite Bundesministerium, das sich als Partner im Demographie Netzwerk einbringt. Thematisch werden ddn und das BMFSFJ vor allem beim Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und damit verbundenen Instrumenten wie der Familienpflegezeit eng zusammenarbeiten. Im ddn sind neben großen DAX-Unternehmen auch viele mittelständische und kleine Betriebe sowie Forschungseinrichtungen und Arbeitgeber der öffentlichen Hand vertreten. Derzeit hat ddn 270 Mitglieder.

[TOP ↑](#)

---

## Zum Schluss

Finden Sie unseren Newsletter interessant? Wenn Sie Tipps, Anmerkungen oder auch Ideen zu bestimmten Themen haben, dann schreiben Sie eine E-Mail an [info@ddn-netzwerk.de](mailto:info@ddn-netzwerk.de)

Falls Sie den Newsletter noch nicht regelmäßig erhalten, können Sie ihn [hier](#) auch abonnieren.

[Newsletter abbestellen](#)

[TOP ↑](#)

**Kontakt:** [info@ddn-netzwerk.de](mailto:info@ddn-netzwerk.de) [www.demographie-netzwerk.de](http://www.demographie-netzwerk.de)