

Liebe Leserinnen und Leser,

Demographie ist ein Medienthema. Kein Tag vergeht, an dem Demographie nicht in Zeitungen, Fernsehen, Radio und Internet präsent ist. Doch was tut sich hier eigentlich? Es ist Zeit mal wieder einen genaueren Blick auf Status quo, die Herausforderungen der Zukunft und mögliche Lösungsansätze zu werfen.

Demographie ist ein Politikthema. Denn die Bundesregierung sieht in der Gestaltung des demographischen Wandels eine ihrer großen Zukunftsaufgaben. Aus diesem Grund hat Bundesinnenminister Hans-Peter Friedrich Ende November einen Demographiebericht im Bundeskabinett vorgelegt, der als Grundlage für eine zukünftige Demographiestrategie dienen soll. Die wichtigsten Aspekte möchten wir Ihnen kurz vorstellen.

Demographie ist ein kommunales Thema. Eine einheitlich verlaufende demographische Entwicklung in Deutschland gibt es nicht. Vielmehr muss sie regional differenziert betrachtet werden, denn auch Nachbarkommunen können vom demographischen Wandel ganz verschieden betroffen sein. Die Bertelsmann Stiftung hat daher Daten und Fakten zu den Auswirkungen des demographischen Wandels für alle Kommunen ab 5.000 Einwohnern erstellt. Ein passender Anlass, um uns die demographische Entwicklung am Beispiel Dortmund anzusehen. Schließlich möchten wir wissen, wie es im Jahr 2030 um den Standort der ddn-Geschäftsstelle bestellt ist.

Demographie ist ein Thema für Unternehmen. Daher haben wir praxiserprobte Bausteine für eine Strategische Personalplanung gebündelt und als Fachbuch veröffentlicht. Die in diesem ersten ddn-Fachbuch zusammengetragenen Erfahrungen und Lösungsansätze aus Unternehmen resultieren aus der mehrjährigen Arbeit des Arbeitskreises „Strategische Personalplanung“ unter der Leitung von Dr. Kai Berendes.

Außerdem möchten wir Sie dazu einladen, sich am neuen Demographie-Wiki zu beteiligen, sei es in der Erweiterung, kritischen Beurteilung von bestehenden Artikeln oder aber die Ergänzung um neue Artikel. Denn das Wiki lebt von Ihrer Partizipation.

Das Demographie Netzwerk wünscht Ihnen eine anregende Lektüre.

Es grüßen Sie herzlich
ddn-Vorstand und Geschäftsstelle

TOP ↑

Unsere Themen

1. Schwerpunktthema: Demographie in Zahlen

- » [Älter, vielfältiger, flexibler](#)
- » [Deutschland ist 44,2 Jahre alt](#)
- » [Meine Stadt im Jahr 2030](#)
- » [Beispiel: Dortmund im Zukunftschek](#)
- » [Bundesregierung gibt Hinweise auf Demographiestrategie](#)
- » [8,4 Millionen Menschen wollen mehr arbeiten](#)

2. Startschuss der ddn-Fachbuchreihe

- » [ddn-Fachbuch „Strategische Personalplanung“](#)

3. ddn intern

- » [Das ddn-Demographie-WIKI mitgestalten](#)
- » [ddn-Geschäftsstelle sucht Verstärkung](#)
- » [Regionalnetzwerk ddn-Dresden gestartet](#)
- » [Regionales Netzwerk Schwarzwald-Baar-Heuberg steht in den Startlöchern](#)
- » [ddn-Zukunftswerkstatt setzt frische Impulse für nachhaltige Personalplanung](#)

- » [ddn-Südbaden-Kongress zur familienorientierten Unternehmenspolitik](#)
- » [ddn-Podiumskussion ermutigte zu neuen Wegen im Personalmanagement](#)
- » [Zum Internationalen Tag der älteren Menschen: Potenziale Älterer besser nutzen](#)

4. Kooperationen

- » [ddn-Kooperation Wissenschaft: Interview mit Prof. Dr. Jürgen Deller zur tätigkeitsbezogenen Ruhestandplanung](#)
- » [ddn-Kooperation Forschung: Neue Studie: Bankenwirtschaft im demographischen Wandel](#)
- » [ddn-Kooperation Medien: Neue Medienpartnerschaft mit Personal intern](#)

5. Empfehlungen

- » [Internettipp: www.sozialplanung-senioren.de](#)

6. Preise und Wettbewerbe

- » [Jetzt bewerben für „365 Orte im Land der Ideen“](#)
- » [ddn-Rabatt für Teilnehmer des Wettbewerbs „Deutschlands Beste Arbeitgeber 2013“](#)
- » [Auszeichnungen für ddn-Unternehmen](#)
- » [ddn-Mitglied 3M unter den besten Arbeitgebern weltweit](#)

7. Veranstaltungshinweise

- » [Veranstaltungshinweise](#)

TOP ↑

1. Schwerpunktthema: Demographie in Zahlen

Älter, vielfältiger, flexibler

Hand auf Herz: Würden Sie einen Auszubildenden einstellen, der über 50 ist? Sie glauben, das würde kein Unternehmen? Da täuschen Sie sich. Genau das passiert. Und dafür gibt es gute Gründe.

Der Personalmarkt in Deutschland verändert sich dramatisch. Im Jahr 2025, so eine Studie der Unternehmensberatung McKinsey, könnten bis zu 6,5 Millionen Arbeitskräfte fehlen. Die Ursache scheint rasch ausgemacht: Der demographische Wandel. Aber stimmt das wirklich? Laut Statistischem Bundesamt ist rund 20 Prozent des Erwerbspersonenpotentials in Deutschland ungenutzt. Das betrifft vor allem die Generation 50+, Menschen mit Migrationshintergrund und Frauen. Am demographischen Wandel lässt sich so rasch nichts ändern. Aber das brach liegende Potential könnte rasch gehoben werden.

Damit das gelingt, müssen wir uns von alten Vorstellungen verabschieden: Davon, dass Arbeitszeiten starr, Nachwuchs jung, Ältere ineffizient und Karriereverläufe linear sind. Entscheidend ist allein die Frage: Welche Kompetenzen brauche ich für mein Unternehmen und wo bekomme ich sie her?

Die Antwort darauf führt zu Maßnahmen, die heute vielleicht noch als ungewöhnlich angesehen werden, in wenigen Jahren aber zum Alltag gehören dürften. Sie führt zum Beispiel dazu, dass über 50-Jährige noch einmal eine Ausbildung machen und als Azubis ganz von vorne anfangen.

Wenn Sie mehr zu diesem Thema erfahren möchten, lesen Sie den Kolumnenbeitrag von Dr. Jürgen Pfister in der Zeitschrift „Human Resources Manager“. Dieser Beitrag steht ddn-Mitgliedern im Intranet zur Verfügung.

TOP ↑

Deutschland ist 44,2 Jahre alt

Wie vielfältig sich das Leben in Deutschland verändert, zeigt das Statistische Jahrbuch, das zum mittlerweile 60. Mal erschienen ist. Die Publikation des Statistischen Bundesamts gibt umfassende Auskunft über die demographische Entwicklung in Deutschland. Das Jahrbuch macht deutlich:

- » Deutschland wird älter: Deutschland hat mittlerweile nach Japan die älteste Bevölkerung der Welt. 20 Prozent der hier lebenden Menschen sind 65 Jahre oder älter. Laut Demografiebericht der EU-Kommission und des Europäischen Statistikamtes Eurostat ist die Bevölkerung in Deutschland im Durchschnitt 44,2 Jahre alt.

- » Deutschland wird vielfältiger: Fast 16 Millionen Menschen in Deutschland haben einen Migrationshintergrund. Das entspricht rund 19 Prozent der Bevölkerung.
- » Deutschland wird schlauer: Der formale Bildungsgrad hat sich in den letzten Jahrzehnten deutlich erhöht. Vor allem bei Frauen, die mittlerweile deutlich häufiger als Männer Abitur machen. 2010 hatten von den 20- bis 24-Jährigen insgesamt 38 % der Männer und 47 % aller Frauen Abitur.
- » Ein Blick auf Ältere im Berufsleben: Die Erwerbsquote, die den Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung angibt, ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Bei den 60- bis 64-Jährigen konnte die Erwerbsquote sogar verdoppelt werden, von 21,5 Prozent im Jahr 2000 auf 44,2 Prozent im Jahr 2010.

Eine ausführlichere Darstellung der Fakten finden Sie auf der [ddn-Website](#). Das Statistische Jahrbuch 2011 steht auf der [Website des Statistischen Bundesamt](#) zur Verfügung.

TOP ↑

Meine Stadt im Jahr 2030

Wer wissen möchte, wie alt die Einwohner seiner Stadt im Jahr 2030 sein werden, findet auf www.wegweiser-kommune.de aktuelle Daten zur demographischen Entwicklung von Kommunen. Insgesamt betrachtet zeigt die aktuelle Studie der Bertelsmann Stiftung zwei Entwicklungen auf: Die Menschen in Deutschland werden älter und weniger. Hiervon sind einzelne Regionen jedoch unterschiedlich stark betroffen.

Auf der Projektwebsite der Bertelsmann Stiftung kann jeder mit wenigen Klicks herausfinden, wie sich seine Kommune oder sein Landkreis zukünftig demographisch entwickeln könnte. Dazu kann unter <http://www.wegweiser-kommune.de/datenprognosen/DatenPrognosen.action> die jeweilige Stadt oder Gemeinde eingegeben werden. Im Anschluss erhält man für die gewählte Region eine Übersicht zur Bevölkerungsprognose und viele weitere Daten.

Die Ergebnisse der Studie zeigen insgesamt, dass sich die Zahl der Einwohner über 80 bundesweit um fast 60 Prozent bis zum Jahr 2030 erhöhen wird. Die Spanne reicht von einer moderaten Zunahme in Coburg (Bayern) bis zu einem Spitzenwert von 139 Prozent im Landkreis Bad Doberan (Mecklenburg-Vorpommern).

Vor allem große Städte werden weiter wachsen, beispielsweise München (+15 Prozent), Dresden (+12 Prozent), Leipzig (+9 Prozent), Hamburg (+ 7 Prozent) und Berlin (+6 Prozent). Zu den stark schrumpfenden Städten gehören Suhl (-26 Prozent), Dessau (-22 Prozent) und Salzgitter (-19 Prozent) sowie viele kleinere Regionen, vor allem in Ostdeutschland.

Die Daten stehen für allen deutschen Städte und Gemeinden mit mehr als 5.000 Einwohnern zur Verfügung. Das sind rund 3.200 Kommunen, in denen etwa 86 Prozent der Bevölkerung Deutschlands lebt.

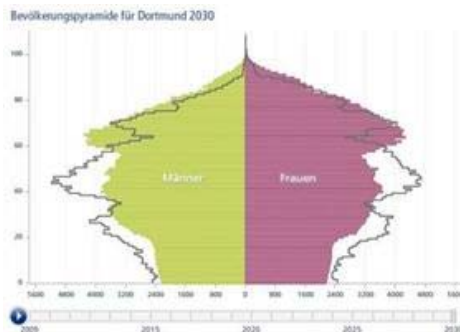
TOP ↑

Beispiel: Dortmund im Zukunftsscheck

Dortmund schrumpft. Bis 2030 wird die Einwohnerzahl des Standorts der ddn-Geschäftsstelle um 5,2 Prozent zurückgehen. Das sind die Ergebnisse von Wegweiser Kommune, einem Projekt des Programms LebensWerte Kommune der Bertelsmann Stiftung. Es stellt für alle Kommunen Deutschlands mit mehr als 5.000 Einwohnern Daten, Bevölkerungsprognosen und Handlungskonzepte für die kommunale Praxis bereit.

Während andere Großstädte wie Frankfurt am Main, München, Köln, Düsseldorf oder Stuttgart wachsen, wird die Einwohnerzahl Dortmunds von 580.920 im Jahr 2009 auf etwa 550.460 im Jahr 2030 (-5,2 Prozent) zurückgehen. Dortmund profitiert jedoch stärker als andere Kommunen in NRW von Wanderungsbewegungen. Ohne einen positiven Zuwanderungssaldo gäbe es für die Stadt einen Bevölkerungsrückgang von 9,4 Prozent (7,9 Prozent für NRW).

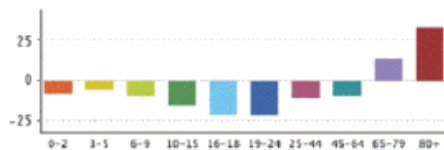
Im Vergleich zu anderen Großstädten ist die Altersstruktur eher untypisch, da weniger junge und mehr alte Menschen hier leben. In Dortmund waren im Jahr 2009 genauso viele Menschen älter als 44 Jahre wie jünger. Bis zum Jahr 2030 wird sich das so genannte Medianalter den Vorausberechnungen zufolge von 44 auf 46,9 Jahre erhöhen. Während das Verhältnis der unter 20-Jährigen zu den 20-64-Jährigen (Jugendquotient) nur leicht zurückgeht (von 30,5 auf 29,7 Prozent), steigt der Anteil Älterer rapide an. Die Zahl der über 64-Jährigen im Vergleich zu 100 Personen der Altersgruppe zwischen 20 und 64 nimmt bis zum Jahr 2030 von 34,6 auf 46,1 zu. Ein besonders hoher Anstieg ist bei der Altersgruppe der über 80-Jährigen zu verzeichnen. Diese wird um mehr als ein Drittel (33,5 Prozent) wachsen, in ganz Nordrhein-Westfalen sogar um beinahe die Hälfte (48,7 Prozent).



Quelle: Wegweiser Kommune, 2011.

Die Bertelsmann Stiftung hat die Kommunen in Deutschland typologisiert. Dortmund gehört demnach zu den schrumpfenden Großstädten im postindustriellen Strukturwandel. Diese Städte sind in der Regel altindustriell geprägt und liegen zum großen Teil im Ruhrgebiet. Sie schrumpfen klassischerweise aufgrund demographischer und wirtschaftlicher Strukturprobleme. Kennzeichnend für diese Städte sind eine überdurchschnittliche Alterung und ein deutlicher Rückgang der Bevölkerung, auch aufgrund negativer Wanderungsbewegungen. Der demographische Wandel wird das Ruhrgebiet rascher und stärker treffen als andere Regionen. Im Ruhrgebiet wird die gesamtdeutsche Entwicklung vorweggenommen, so dass es auch als Laboratorium des demographischen Wandels bezeichnet werden kann.

Änderung der Altersstruktur in Dortmund von 2009 auf 2030 (%):



Quelle: Wegweiser Kommune, 2011.

In den Handlungsempfehlungen wird darauf hingewiesen, dass der Mangel an qualifizierten Arbeitsplätzen zu Abwanderungen bei Berufseinsteigern und Bildungswanderern führen und in einen Fachkräftemangel umschlagen kann. Dieser könne mittelfristig durch die Qualifizierung älterer Beschäftigter und die Weiterbeschäftigung „jüngerer“ Senioren kompensiert werden. Explizit gelobt werden experimentelle Kooperationen zwischen Hochschulen und Wirtschaft, wie es beispielsweise in Dortmund geschieht, die den Weg in die Informations- und Wissensgesellschaft ebnen können.

TOP ↑

Bundesregierung gibt Hinweise auf Demographiestrategie

Statistische Daten sind die Basis des Demographieberichts, den Bundesinnenminister Hans-Peter Friedrich am 26. November 2011 im Bundeskabinett vorgelegt hat. Auf dieser Grundlage soll eine zukünftige Demographiestrategie ausgearbeitet werden. ddn stellt Ihnen die wichtigsten Aspekte des Berichts in einer kurzen Zusammenfassung vor:

Deutschland schrumpft abhängig von Wanderungsbewegungen

Die Bevölkerungszahl in Deutschland ist seit 2003 auf derzeit 81,7 Millionen gesunken. Dieser Trend wird sich in den nächsten Jahrzehnten verstärken. Das Statistische Bundesamt hat Modellrechnungen durchgeführt, die eine Bevölkerungszahl von 65 bis 70 Millionen bis zum Jahr 2060 prognostiziert, je nachdem wie viele Menschen nach Deutschland zuwandern werden. Die Bevölkerung wird nicht nur weniger, sondern auch älter und vielfältiger.

Regierung bereitet eine Demographiestrategie vor

Die Bundesregierung leitet aus ihren Zielen Handlungsfelder für eine Demographiestrategie ab. Eine qualifizierte Fachkräftebasis soll durch die konsequente Nutzung des inländischen Potenzials und durch qualifizierte Fachkräftezuwanderung erreicht werden. Mit dem Demographiebericht und der darauf aufbauenden Demographiestrategie will die Bundesregierung eine ebenenübergreifende Demographiepoltik in Deutschland entwickeln. Im Frühjahr 2012 will die Bundesregierung ihre Demographiestrategie vorstellen. Wir werden unsere Position einbringen und Sie über die neuesten Entwicklungen hierzu informieren.

Ganzheitliche Demographiepoltik in Planung

Die Bundesregierung geht in ihrem Demographiebericht den richtigen Weg. Sie setzt auf das Ausschöpfen des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials und qualifizierte Zuwanderung. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Qualifizierung und Weiterbildung, gesundheitsfördernde Maßnahmen – alles gehört zu einer integrierten Demographiepoltik dazu. Die Bundesregierung hat erkannt, dass Arbeitsgestaltung alters- und altersgerecht erfolgen muss, und dass es notwendig ist, differenzierte Altersbilder neu zu definieren, die Grenzen und Gestaltungspotenziale des Alters berücksichtigen. Demographie wird als Gestaltungsaufgabe definiert, die Bund, Länder, Kommunen, Gesellschaft, Sozialpartner, gesellschaftliche Akteure und die Eigenverantwortung des Einzelnen betrifft. Um eine ganzheitliche Demographiepoltik zu gewährleisten, wird eine zusätzliche ebenen- und maßnahmenorientierte Koordinierung vorgeschlagen.

Eine ausführlichere Darstellung finden Sie auf unserer [Website](#). Der Demographiebericht ist [hier](#) erhältlich.

TOP ↑

8,4 Millionen Menschen wollen mehr arbeiten

8,4 Millionen Menschen haben sich im Jahr 2010 mehr Arbeitsstunden gewünscht. Das zeigen aktuelle Ergebnisse des Statistischen Bundesamts. Zwar sank die Zahl der Menschen zwischen 15 und 74, die gerne mehr arbeiten möchten im Vergleich zum Vorjahr leicht. Das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial in Deutschland bleibt jedoch hoch.

Die Ergebnisse zeigen, dass in Deutschland weiterhin ein erhebliches Fachkräftepotenzial brachliegt, eine Vergeudung von Ressourcen, die sich der Wirtschaftsstandort Deutschland angesichts des demographischen Wandels nicht leisten kann. Für Unternehmen wird es zunehmend zu einem Wettbewerbsfaktor, ob sie in der Lage sind, brach liegendes Potenzial an Wissen, Fähigkeiten und Begabungen zu mobilisieren, einzusetzen und weiterzuentwickeln.

Weitere Informationen hierzu finden Sie auf unserer [Website](#).

TOP ↑

2. Startschuss der ddn-Fachbuchreihe

ddn-Fachbuch „Strategische Personalplanung“

Das Demographie Netzwerk ddn e.V. hat praxiserprobte Bausteine für eine Strategische Personalplanung gebündelt und als Fachbuch veröffentlicht. Der erste Teil der Reihe „Demographie Management kompakt“ bietet Handlungswissen zu einem der spannendsten Themen des Personalmanagements für die nächsten Jahre.

In Zeiten des demographischen Wandels hat die strategische Personalplanung einen Zielkonflikt zu lösen: Einerseits müssen Unternehmen flexibel bleiben, um auf veränderte Marktbedingungen schnell reagieren zu können. Andererseits müssen sie bereits heute damit beginnen, die personellen Ressourcen für die Zukunft zu entwickeln und sicherzustellen. „Weil die strategische Personalplanung der initiale Schlüssel zu einem demographiefesten Unternehmen ist, eröffnen wir

die ddn-Fachbuchreihe mit dem Thema ‚Strategische Personalplanung – die Zukunft heute gestalten,‘ sagt ddn-Vorstandsvorsitzender Dr. Jürgen Pfister.

Die in diesem ersten ddn-Fachbuch zusammengetragenen Erfahrungen und Lösungsansätze aus Unternehmen resultieren aus der mehrjährigen Arbeit des ddn-Arbeitskreises „Strategische Personalplanung“ unter der Leitung von Dr. Kai Berendes.
Das ddn-Fachbuch „Strategische Personalplanung – von Erkenntnissen zu Lösungen“ kann ab sofort hier bestellt werden: [NW-Verlag](#)

ddn-Mitglieder erhalten bei der Bestellung einen Rabatt von 30 Prozent. Der Code für den Rabatterhalt ist Mitgliedern per Intranet-Mail zugegangen.

Berendes, Kai (2011): Strategische Personalplanung: Die Zukunft heute gestalten. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag N. W. Verlag für neue Wissenschaft.

ISBN: 978-3-86918-130-1 Pb

TOP ↑

3. ddn intern

Das ddn-Demographie-WIKI mitgestalten

Informationen und Wissen zum demographischen Wandel bereitzustellen und auszutauschen ist, das ist eine Kernkompetenz des ddn. Dazu dient auch ein neues Informationstool, das in Kürze Premiere feiern wird: Das ddn-Demographie-WIKI. Sie finden es im Intranet unter dem Menüpunkt Highlights, Unterpunkt WIKI. In den nächsten Wochen soll das Demographie-WIKI darüber hinaus auch auf der Homepage einen festen Platz bekommen. ddn unterstreicht damit seine fachliche Expertise und lädt andere Experten dazu ein, ihr Wissen ebenfalls einzubringen – sei es durch die inhaltliche Ergänzung bestehender Artikel oder die Etablierung neuer Einträge.

Wie Sie das WIKI als organisch wachsende Informationsquelle zum Thema „Demographie“ nutzen und vor allem selbst mitwirken können, ist im [Intranet](#) erklärt.

Ein WIKI lebt von der Partizipation seiner Nutzer. Wir freuen uns auf Ihre Mitwirkung, sei es in Form der Erweiterung oder kritischen Beurteilung von bestehenden Artikeln oder aber in Form neuer Artikel.

TOP ↑

ddn-Geschäftsstelle sucht Verstärkung

ddn sucht ab sofort eine Netzwerk-Managerin / einen Netzwerk-Manager (Vollzeit) und eine Online-Redakteurin / einen Online-Redakteur (50%) zur Unterstützung der Geschäftsstelle in Dortmund.

Die Aufgaben der Netzwerk-Managerin / des Netzwerk-Managers umfassen:

- » Bundesweite Betreuung der ddn-Regionalnetzwerke sowie Beratung und Unterstützung der Netzwerk-Leitungen
- » Mitwirkung am Aufbau neuer ddn-Regionalnetzwerke
- » Planung und Durchführung regionaler Veranstaltungen und Arbeitstreffen
- » Mitwirkung am Auftritt der regionalen Netzwerke in Internet und Intranet
- » Unterstützung des für Regionalisierung zuständigen Vorstandsmitglieds
- » Aufbau und Pflege von Kontakten zu nationalen und internationalen ddn-Partnerorganisationen
- » Erstellen von Konzeptionen und Reportings

Zur Stellenausschreibung kommen Sie [hier](#).

Die Aufgaben der Online-Redakteurin / des Online-Redakteurs umfassen:

- » Redaktionelle Betreuung und Weiterentwicklung der ddn-Homepage und des ddn-Intranet
- » Laufende Pflege und Weiterentwicklung des ddn-Demographie-Wikipedia und der ddn-XING-Gruppe
- » Positionierung des ddn im Web 2.0 (Blogs etc.)
- » Erstellen von Reportings und Konzeptionen zum ddn-Online-Bereich
- » Vertretung des ddn-Pressereferenten und Mitwirkung an verschiedenen PR-Instrumenten

Zur Stellenausschreibung kommen Sie [hier](#).

Beide Stellen sind aufgrund der Projektlaufzeit befristet bis zum 31.12.2012. Die Stelle des Netzwerk-Managers bzw. der Netzwerk-Managerin ist entsprechend der Aufgabe mit häufigen Dienstreisen verbunden.

Bewerbungen richten Sie bitte bis zum **16.12.2011** an:

Das Demographie Netzwerk e.V.
Geschäftsstelle
Dr. Rainer Thiehoff
Friedrich-Henkel-Weg 1-25
44149 Dortmund

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Herrn Pascal Frai, Tel.: 0231 9071 2818.

TOP ↑

Regionalnetzwerk ddn-Dresden gestartet

Die erfolgreiche Auftaktveranstaltung zur Gründung des regionalen Netzwerks fand am 14.10. 2011 im Bildungszentrum der IHK Dresden statt. Obwohl die Landeshauptstadt nach aktuellen Bevölkerungsprognosen deutlich weniger Nachwuchsprobleme als das sächsische Umland hat, folgten mehr als 32 Unternehmen und Verbände der freundlichen Einladung in die IHK. Das neue Netzwerk bietet ein Forum, das aufzeigt, wie der demographische Wandel in der Praxis erfolgreich bewältigt werden kann. Nach der Begrüßung durch den Hauptgeschäftsführer der IHK, Dr. Hamann, berichteten Rudolf Kast (Vorstand ddn) und Prof. Dr. Jürgen Wegge (TU Dresden und Leiter der neuen Regionalstelle) über die Angebote des ddn und Erkenntnisse zu altersgemischten Teams. In drei Arbeitsgruppen diskutierten die 45 Teilnehmer, wie man alternde Belegschaften führt, wie die Arbeitsfähigkeit im problematischen Feld der Altenpflege erhalten werden kann und welche „Best-Practice-Beispiele“ es für alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung in Sachsen gibt.

Die nächsten Veranstaltungen des neuen Netzwerkes werden u.a. mit Unterstützung der TU Dresden, der BAuA Dresden und der Gesellschaft für Gesunde Arbeit Dresden stattfinden. Wenn Sie über weitere Termine und Aktivitäten des Dresdner Netzwerkes informiert werden wollen, schreiben Sie einfach eine Email an den Leiter der neuen Regionalstelle, Prof. Dr. Jürgen Wegge, (wegge@psychologie.tu-dresden.de) und/oder verfolgen Sie die Ankündigungen auf www.wop-psychology.de und auf der ddn-Website.

TOP ↑

Regionales Netzwerk Schwarzwald-Baar-Heuberg steht in den Startlöchern

Das ddn-Mitglied DHBW-Duale Hochschule Baden Württemberg Villingen-Schwenningen hat einen Antrag auf Registrierung eines neuen regionalen Netzwerks Schwarzwald-Baar-Heuberg gestellt. ddn-Vorstand Rudolf Kast ist Lehrbeauftragter an der Hochschule, die über ein Kompetenzzentrum für Demografie- und Personalmanagement verfügt. Weitere Informationen zum geplanten neuen regionalen Netzwerk werden wir Ihnen in Kürze vorstellen.

TOP ↑

ddn-Zukunftswerkstatt setzt frische Impulse für nachhaltige Personalplanung



Trotz wachsender Konkurrenz um die besten Köpfe entdecken immer mehr Personalverantwortliche die Chancen einer vernetzten Zusammenarbeit. Diese Gelegenheit bot die 2. Zukunftswerkstatt von Allianz SE und ddn am 19. Oktober in München. Unter dem Titel „Strategische Personalplanung – von Erkenntnissen zu Lösungen“ erarbeiteten mehr als 100 Experten und Praktiker gemeinsam konkrete Handlungsansätze. Best-Practice-

Impulse für den Gedankenaustausch setzten dabei die ddn-Mitgliedsunternehmen Deutsche Bahn, Evonik Industries, AOK Hessen, Galeria Kaufhof und Allianz SE.

Das Feedback der Teilnehmer fiel sowohl für die inhaltlichen als auch für die organisatorischen Aspekte ausgesprochen positiv aus. Besonders gelobt wurde das Format mit kleinen Workshops, die angenehme Atmosphäre und Qualität der Veranstaltung und die hochkarätige Besetzung, sowohl was Referenten als auch Teilnehmer angeht.

Ein ausführlicherer Bericht der Veranstaltung steht auf der [ddn-Website](#) zur Verfügung. Die auf der Veranstaltung gehaltenen Vorträge finden ddn-Mitglieder im Intranet.

TOP ↑

ddn-Südbaden-Kongress zur familienorientierten Unternehmenspolitik

Lediglich die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Deutschland arbeitet in Vollzeit – als Grund hierfür nennt fast ein Drittel die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen. Zwar gibt es familienbewusste Maßnahmen inzwischen in zahlreiche Unternehmen, dennoch besitzt das Thema selten die höchste Priorität. Warum das so ist und wie Unternehmen und Regionen mittels familienorientierter Standortpolitik Wettbewerbsvorteile herausarbeiten können, stand am 9. November im Mittelpunkt eines Kongresses des ddn Regionalnetzwerks Südbaden in Kooperation mit dem baden-württembergischen Ministerium für Finanzen und Wirtschaft sowie der IHK Südlicher Oberrhein. Unter dem Titel „Fachkräftesicherung durch familienorientierte Unternehmenspolitik - vom „Gedöns“ zum Standortfaktor!“ sammelten rund 200 Besucher im Konzerthaus Freiburg Argumente und Anregungen für neue Wege im Personalmanagement. „Das ddn-Regionalnetzwerk Südbaden hat heute erfolgreich Impulse setzen können – nun kommt es darauf an, die vorgestellten Instrumente dauerhaft im Unternehmen zu verankern“, zog Kongressorganisator und ddn-Vorstand Rudolf Kast am Ende der Veranstaltung ein positives Fazit.

Weiterführende Informationen finden Sie auf der [Website](#) und im Intranet.

Die Vorträge sind auf der Website des [ddn Südbaden](#) abrufbar.

TOP ↑

ddn-Podiumskussion ermutigte zu neuen Wegen im Personalmanagement



Unternehmen können auf vielfache Weise an ihrer Demographiefestigkeit arbeiten. Wie weit das Spektrum der Ansatzpunkte reicht, wurde deutlich auf der ddn-Podiumsdiskussion „Weniger, bunter, älter – wie Unternehmen den demographischen Wandel meistern“. Auf dem Podium der Messe „Zukunft Personal“ diskutierten die ddn-Vorstände Jürgen Pfister und Rudolf Kast mit den Unternehmensvertretern Stefan Gryglewski (Trumpf GmbH & Co. KG), Wolfgang Beßler (Phoenix Contact) sowie

Dachdecker- und Klempnermeister Anton Plenkers. Als Vertreter des Bundesarbeitsministeriums nahm Dr. Rolf Böisinger an der Diskussion teil.

Sei es der vom Unternehmen angebotene Zusatzunterricht an Schulen, die Einführung familienfreundlicher Arbeitszeitkonten oder die altersgerechte Ausweitung des Tätigkeitsspektrums, die Unternehmensvertreter brachten deutlich zum Ausdruck, dass sie im demographischen Wandel auch eine Gestaltungschance sehen. Dass das Handwerk dabei nicht außen vorbleibt, unterstrich Anton Plenkers. Sein Betrieb bildet Gesellen auch für Tätigkeiten im Büro aus. Im Alter besteht so die Möglichkeit, sich Schritt für Schritt auf den Innendienst zu konzentrieren.

Fazit der ddn-Podiumsdiskussion, die von Personalmagazin-Redakteur Christian Miller moderiert wurde: Die gesellschaftliche Debatte zum Thema Demographie hat in den letzten Jahren einen Bewusstseinswandel in Gang gesetzt. Der geschärfte Blick auf die Stärken älterer Beschäftigter sowie Knappheiten am Arbeitsmarkt bereiteten nun den Boden für neue Ansätze im Personalmanagement.

Der Audio-Mitschnitt der ddn-Podiumsdiskussion steht unter folgendem Link für Sie bereit:
<http://zukunft-personal.de/ZP2011/22.09.2011/Forum6/rec0922-152558%20Demographie%20Netzwerk.mp3>

TOP ↑

Zum Internationalen Tag der älteren Menschen: Potenziale Älterer besser nutzen

Anlässlich des Internationalen Tags der älteren Menschen am 1. Oktober forderte ddn Unternehmen auf, die Potenziale Älterer besser zu nutzen. Das ist angesichts knapper Personalressourcen und der Qualitäten älterer Arbeitnehmer im eigenen Interesse der Unternehmen.

„Wir sind davon überzeugt, dass es ‚ein weiter wie bisher‘ nicht geben wird. Ältere verfügen über großes Erfahrungswissen und Qualitätsbewusstsein. Auf diese Stärken werden Unternehmen zukünftig nicht mehr verzichten können. Deswegen müssen wir uns von alten Vorstellungen lösen und bereit sein, neue und vielleicht auch ungewöhnliche Wege zu gehen,“ sagte Dr. Rainer Thiehoff, geschäftsführender Vorstand des Demographie Netzwerk ddn e.V.

Viele ddn-Unternehmen zeigen, wie es gehen kann. Zur Pressemitteilung kommen Sie [hier](#).

TOP ↑

4. Kooperationen

ddn-Kooperation Wissenschaft: Interview mit Prof. Dr. Jürgen Deller zur tätigkeitsbezogenen Ruhestandplanung



Einmal Ingenieur, immer Ingenieur? Knapp die Hälfte der Befragten (48%) einer Online-Studie beabsichtigt, in der Rente arbeitsbezogenen Tätigkeiten im selben Berufsfeld nachzugehen. Lediglich 10% der Befragten wollten in der Rente weder ehrenamtlich noch entgeltlich aktiv sein. Das sind die Ergebnisse einer Studie der Leuphana Universität Lüneburg in Zusammenarbeit mit dem ddn. Im Interview erklärt der Wirtschaftspsychologe Prof. Dr. Jürgen Deller, warum ihn die Ergebnisse der Befragung seines Instituts nicht überraschen und wie Unternehmen Mitarbeiter motivieren können, die gar nicht länger arbeiten wollen.

ddn: Haben Sie erwartet, dass viele

Menschen im Ruhestand weiter arbeiten möchten?

Deller: Ja, auf jeden Fall. Unsere Ergebnisse widersprechen vielleicht der öffentlichen Meinung, sie bestätigen jedoch frühere Forschungsergebnisse. Beispielsweise hat eine repräsentative Studie des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung ergeben, dass knapp die Hälfte der 60- bis 64-Jährigen sich vorstellen kann, weiter beruflich aktiv zu sein. Es gibt viele Menschen, die gesund und aktiv sind und auch Lust haben, länger zu arbeiten. Das hängt mit einem insgesamt gesünderen und längeren Lebensabend zusammen, und damit, dass vielen Menschen ihre Arbeit Spaß macht.

ddn: Welche Konsequenzen sind daraus zu ziehen, dass viele Menschen auch länger arbeiten wollen?

Deller: Damit rücken vor allem zwei Fragen in den Vordergrund. Zum einen müssen wir überlegen, wie attraktive Rahmenbedingungen aussehen für Menschen, die länger arbeiten. Zum anderen müssen wir uns damit auseinandersetzen, dass es auch viele Menschen gibt, die nicht länger arbeiten möchten. Das bedeutet, dass wir insgesamt offener dafür sein müssen, dass es unterschiedliche Entwürfe des Alterns gibt. Was wir feststellen, ist eine gesellschaftliche Ausdifferenzierung: Die Welt wird bunter im Alter.

ddn: Was bedeutet das für die Unternehmen?

Deller: Für Unternehmen ist es wichtig, Kompetenzen zu halten und an sich zu binden. Dazu gehören Investitionen in Weiterbildung und Gesundheitsmanagement ebenso wie die Gestaltung der Arbeit. Eine größere Vielfalt im Alter und Veränderungen im sozialen Umfeld, beispielsweise die Pflege von Angehörigen oder Zeit für Familie und Hobbys, erfordern ein stärkeres Eingehen auf individuelle Bedürfnisse. Entscheidend dafür, ob Menschen länger arbeiten wollen und können, sind die Rahmenbedingungen. Projektbezogene Tätigkeiten, die flexibler und weniger zeitintensiv sind, kommen den Wünschen Älterer eher entgegen. Ältere wollen Einfluss darauf haben, wann sie arbeiten, wo sie arbeiten und wie sie arbeiten. Das ist eine große Herausforderung vor allem für die Führungsebene. Viele Beispiele beweisen jedoch, dass es geht.

ddn: Wie können sie Menschen motivieren, die gar nicht länger arbeiten wollen?

Deller: Die Ergebnisse zeigen, dass es bei einigen Menschen eine große Kluft zwischen dem erwarteten und dem gewünschten Renteneintritt gibt. Um diese Mitarbeiter zu motivieren, sind zwei Dinge besonders wichtig. Zum einen muss stärker auf die individuellen Bedürfnisse und die Lebenssituation Älterer eingegangen werden. Heute ist es so, dass die Arbeitsbedingungen in der Regel auf jüngere Mitarbeiter zwischen 20 und 40 und ihre Lebensumstände zugeschnitten sind. Zum anderen gilt es, regelmäßig auch in individuellen Gesprächen zu kommunizieren, warum es gut und wichtig ist, länger zu arbeiten und wie es für den Einzelnen weitergehen kann.

ddn: Vielen Dank für Das Gespräch.

Jürgen Deller ist Professor für Wirtschaftspsychologie mit den Schwerpunkten Differenzielle Psychologie, Eignungsdiagnostik und Organisationspsychologie sowie Sprecher des Instituts für Strategisches Personalmanagement der Leuphana Universität Lüneburg. Seit dem Jahr 2007 ist er außerdem Research Fellow am Global Leadership Advancement Center der Lucas Graduate School of Business, San José State University, San José, Silicon Valley, CA, USA. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Personalmanagement im Kontext des demografischen Wandels sowie internationales Personalmanagement.

TOP ↑

ddn-Kooperation Forschung: Neue Studie: Bankenwirtschaft im demographischen Wandel

Wie gut sind die Unternehmen der Bankenwirtschaft für den demographischen Wandel gewappnet? ddn ist Kooperationspartner einer Studie der Organomics GmbH, die diese Frage beantworten wird. Teilnehmenden Unternehmen zeigt die Studie dabei auf, wo sie im Vergleich zur Branche stehen: Welche Maßnahmen werden als zweckmäßig erachtet und wo steht man bei deren Umsetzung? Wir laden alle ddn-Mitglieder aus dem Bankenbereich zur aktiven Unterstützung der Studie unter der Leitung von Dr. Thomas Bittner ein.

Weitere Informationen zum Forschungsansatz und zur Organomics-Vorgänger-Studie „Demographischer Wandel in der Assekuranz“ finden Sie [hier](#).

TOP ↑

ddn-Kooperation Medien: Neue Medienpartnerschaft mit Personal intern

ddn hat mit Personal intern einen weiteren Medienpartner im Bereich der Personalfachmedien gewinnen können. Der Online-Newsletter [PERSONALintern](#) berichtet jede Woche über das wesentliche Geschehen auf dem Personalmarkt und beleuchtet alle Facetten des Personalwesens. ddn ist dadurch im Bereich der Fachmedien gut vernetzt. Auch mit dem [PersonalMagazin](#), dem meistgelesenen Fachmagazin im Personalwesen, und dem Magazin für betriebliches Gesundheitsmanagement [Health@work](#) bestehen Medienpartnerschaften. Zudem ist ddn-Vorstand Rudolf Kast im Fachbeirat der „Personalwirtschaft“ vertreten.

TOP ↑

5. Empfehlungen

Internettipp: www.sozialplanung-senioren.de

Wir möchten die Gelegenheit nutzen, Ihnen die Website www.sozialplanung-senioren.de kurz vorzustellen.

Sozialplanung für Senioren ist ein hilfreiches Instrumentarium zur Ermittlung, Bewertung und sachgerechten Nutzung kommunaler Kennzahlen und Indikatoren. Diese bilden die unverzichtbare Grundlage für eine datengestützte und zukunftsorientierte Neuorientierung der kommunalen Seniorenpolitik. Gerade in kleineren und mittleren Kommunen fehlen hierfür häufig die geeigneten Planungsinstrumente. Diese Lücke möchte die aktualisierte Website www.sozialplanung-senioren.de schließen.

Was kann mit Sozialplanung für Senioren erreicht werden:

- » Mehr seniorenpolitische Transparenz erzeugen
- » Problemstellungen deutlich machen und sensibilisieren
- » Zielformulierungen, Strategien und Konzepte vorbereiten
- » Entscheidungen vorbereiten und nachvollziehbar machen
- » Den Einsatz knapper Ressourcen optimieren
- » Zielüberprüfung und Evaluation ermöglichen

Sozialplanung für Senioren entstand im Rahmen des seniorenpolitischen Pilotprojektes NAIS (Neues Altern in der Stadt) der Bertelsmann Stiftung und wurde durch die Forschungsgesellschaft für Gerontologie e. V. an der Universität Dortmund in Zusammenarbeit mit der Abteilung Psychologische Altersforschung der Universität Heidelberg speziell für kleine und mittlere Kommunen entwickelt. Interessierte können das Instrument kostenlos auf www.sozialplanung-senioren.de nutzen.

TOP ↑

6. Preise und Wettbewerbe

Jetzt bewerben für „365 Orte im Land der Ideen“

Die Standortinitiative „Deutschland – Land der Ideen“ prämiiert mit dem Wettbewerb „Ausgewählten Orte“ Ideen und Projekte, die einen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit Deutschlands leisten. Unternehmen, Forschungsinstitute, Universitäten, Kunst- und Kultureinrichtungen sowie soziale und kommunale Einrichtungen und Initiativen können sich bis zum 4. Dezember 2011 bewerben.

Die Auswahl der „365 Ausgewählten Orte 2012“ erfolgt in den Kategorien Wirtschaft, Kultur, Wissenschaft, Umwelt, Bildung und Gesellschaft. Interessante Anknüpfungspunkte könnten beispielsweise sein: Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kategorie Wirtschaft), Projekte zu gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen wie beispielsweise dem demographischen Wandel (Kategorie Gesellschaft), Einbindung Älterer (Kategorie Gesellschaft) oder neuartige Aus- und Weiterbildungsansätze (Kategorie Bildung).

Noch bis zum 4. Dezember können sich Interessierte bewerben. Näheres zum Bewerbungsprozess erhalten Sie auf der Website www.land-der-ideen.de sowie unter der Telefon-Hotline 0700 / 365 0 2012 (Mo-Fr, 9-13 Uhr) und per E-Mail: 365orte@land-der-ideen.de.

TOP ↑

ddn-Rabatt für Teilnehmer des Wettbewerbs „Deutschlands Beste Arbeitgeber 2013“

Mitarbeiterorientierung schafft Unternehmenserfolg, lautet die Botschaft der jährlichen Great Place to Work® Benchmarkstudie zur Arbeitsplatzkultur und des angeschlossenen Wettbewerbs „Deutschlands Beste Arbeitgeber“. Eine Kooperation zwischen dem durchführenden Great Place to Work® Institut und dem Demographie Netzwerk sichert ddn-Mitgliedern erneut 10 Prozent Rabatt auf die Teilnahmegebühr. Die Teilnahme bietet Unternehmen eine sehr gute Möglichkeit, eine Standortbestimmung in punkto mitarbeiterorientierte Arbeitsplatzkultur und Arbeitgeberattraktivität vorzunehmen und sich mit anderen Unternehmen zu vergleichen und weiter zu entwickeln.

Um die Vorzugkonditionen in Anspruch zu nehmen, sollten ddn-Mitglieder in den Anmeldeunterlagen einen entsprechenden Verweis auf ihre ddn-Mitgliedschaft ergänzen. Es empfiehlt sich außerdem eine persönliche Kontaktaufnahme mit dem Great Place to Work® Institut. Kontakt: info@greatplacetowork.de | Tel.: 0221-93 33 5 0.

Weitere Informationen zur Anmeldung und zum Wettbewerb erhalten Sie hier: <http://www.greatplacetowork.de/best/teiln/anm-unterlagen.php>

TOP ↑

Auszeichnungen für ddn-Unternehmen

Drei ddn-Unternehmen gewinnen den Internationalen Arbeitgeberpreis der AARP 2011

Mit dem Preis der AARP werden weltweit Unternehmen für ihre innovative Personalarbeit und ihren Umgang mit einer alternden Belegschaft ausgezeichnet. In diesem Jahr gehören fünf Unternehmen aus Deutschland zu den Gewinnern: BMW Group, Bundesagentur für Arbeit, DB Services, DSW21 und Jena-Optronik GmbH. Besonders erfreulich: Mit der BMW Group, der Bundesagentur für Arbeit, und DB Services als Tochter der Deutschen Bahn sind drei Mitgliedsunternehmen des ddn ausgezeichnet worden.

Bei der Suche nach Unternehmen mit wegweisender und vorbildlicher Personalpolitik arbeitet die AARP mit einem Netzwerk ausgewiesener internationaler Experten für Alters- und Beschäftigungsfragen zusammen. In Deutschland wurde AARP von der BAGSO, dem Institut für Gerontologie sowie dem ddn bei der Identifizierung der fünf Gewinner unterstützt, die Branchen wie Industrie, Logistik, öffentliche Einrichtung oder Hightech repräsentieren.

Bewerben konnten sich Unternehmen, die ihren Hauptsitz nicht in den USA haben. Bei der Auswahl der Gewinner spielten mehrere Faktoren eine Rolle, so z.B. die Einstellungspolitik, die Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen und zur Weiterbildung, die Personalentwicklung, die Arbeitsplatzgestaltung, flexible Arbeitszeitmodelle wie ein gleitender Übergang in den Ruhestand sowie Maßnahmen, die auf die finanzielle Absicherung im Alter und auf Gesundheitsförderung zielen.

Weitere Informationen zum internationalen Arbeitgeberpreis der AARP sowie zur aktuellen Ausschreibung finden Sie unter:

www.aarpinternational.org/bestemployers

TOP ↑

ddn-Mitglied 3M unter den besten Arbeitgebern weltweit

Das Great Place to Work® Institut hat die besten multinationalen Arbeitgeber weltweit ausgezeichnet. Unter den Gewinnern war auch ddn-Mitglied 3M Deutschland.

Bereits beim Wettbewerb „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ im Frühjahr 2011 ist die 3M Deutschland GmbH aus Neuss in der Kategorie 2.001 bis 5.000 Mitarbeiter mit dem ersten Platz ausgezeichnet worden. 3M sieht in der internationalen Auszeichnung einen erneuten Beleg für die Qualität der 3M Personalpolitik. 92 Prozent der in Deutschland Beschäftigten beurteilen ihren Arbeitsplatz bei 3M als sehr gut.

TOP ↑

7. Veranstaltungshinweise

Veranstaltungshinweise

08.12.2011: Dezebtagung „Fachkräftemangel – ein neues demographisch bedingtes Phänomen?“

Der Fachkräftemangel trifft gleichermaßen Schrumpfungs- wie Wachstumsregionen. Was ist die Ursache für diese Entwicklung? Gibt es einen Zusammenhang zwischen Innovationserfolgen und demographischen Maßnahmen in Betrieben? Antworten bietet die Dezebtagung „Fachkräftemangel – ein neues demographisch bedingtes Phänomen?“ des Arbeitskreises "Städte und Regionen" der Deutschen Gesellschaft für Demographie (DGD) in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) am 8. und 9. Dezember in Berlin.

Namhafte Vertreter aus der Wirtschaft, Forschung und Politik diskutieren das Arbeitskräftepotenzial

in Bezug auf regionale Besonderheiten, Wanderungen aus dem In- und Ausland sowie Aktivierung des brachliegenden Arbeitskräftepotenzials von Frauen, Älteren und/oder Personen mit Migrationshintergrund. Einen inhaltlichen Impuls wird der ddn-Vorsitzende Dr. Jürgen Pfister mit seinem Schlussvortrag „Strategien gegen den Fachkräftemangel“ beisteuern.

Weitere Informationen zum Programm und dem Veranstaltungsort finden Sie [hier](#)

12.12.2011: Konferenz „Altersbilder im Wandel – Internationale Perspektiven für eine zukunftsgerichtete Senioren- und Generationenpolitik“

Eine erfolgreiche Politik für alle Generationen braucht solide Kenntnisse über die Lebensverhältnisse der Menschen. In Deutschland schaffen die Altenberichte der Bundesregierung dafür eine Grundlage – zuletzt der Sechste Altenbericht zum Thema „Altersbilder in der Gesellschaft“. Auf der Konferenz werden international renommierte Experten und Expertinnen aus verschiedenen Fachgebieten die Instrumente und Themen der Altenberichterstattung in verschiedenen Ländern vergleichen und politikrelevante Erkenntnisse zum Thema „Altersbilder“ diskutieren. Insbesondere werden Altersbilder in der Arbeitswelt und im Marktgeschehen in den Blick genommen.

Auf der folgenden Website können Sie das Programm herunterladen und sich für die Konferenz anmelden: www.konferenz-altersbilder.de

15.12.2011: Sitzung des Arbeitskreises Zukunftssicherung und Altersvorsorge

Die nächste Sitzung des ddn-Arbeitskreises Zukunftssicherung und Altersvorsorge findet beim Bundesarbeitgeberverband Chemie in Wiesbaden statt. Ein Themenschwerpunkt wird der Umsetzungsbericht der chemischen Industrie zum Tarifvertrag Demographie sein. Weiterhin auf dem Programm stehen die Berufsunfähigkeitsabsicherung im betrieblichen Kontext sowie ein Praxisbeispiel zu einem multifunktionalen Demographiefonds. Bei Interesse zum AK hinzuzustoßen, melden Sie sich bitte bei AK-Leiter Marcel Basedow.

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

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

[Newsletter abbestellen](#)

TOP ↑

Kontakt: info@ddn-netzwerk.de www.demographie-netzwerk.de