

Thüringer Netzwerk Demografie (TND)

-Projektskizze-

Laufzeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2015

IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens GmbH
Lossiusstraße 1
99094 Erfurt

Stand: 2014-10-30

Inhaltsverzeichnis

1	Hintergrund und Ausgangssituation _____	3
2	Projektziele _____	4
2.1	Zielstellung des Projekts _____	4
2.2	Bezug zum Operationellen Programm _____	6
2.3	ESF-Querschnittsthemen _____	6
3	Zielgruppe _____	6
4	Projekthalte _____	7
5	Netzwerke _____	11
6	Erfolgskontrolle _____	11
7	Methoden, Materialien und Medien _____	11
8	Arbeits- und Lernumgebung _____	11
9	Kalkulation _____	12
10	Arbeits- und Zeitplan _____	12
	Anhang 1: - Projektziele und Indikatoren _____	13

1 Hintergrund und Ausgangssituation

Megatrend "Demografischer Wandel": eine Herausforderung für Unternehmen?

Wie kann es gelingen, auch in Zukunft ausreichend Fachkräfte zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden? Wie schafft man menschengerechte Arbeitsplätze und Unternehmenskulturen, die ein gesundes Altern in Arbeit ermöglichen? Wie sichert man das Wissen der Leistungsträger, bevor sie aus dem Unternehmen ausscheiden? Wie schweißt man Alt und Jung sowie Menschen unterschiedlicher Nationalitäten zu erfolgreichen Teams zusammen?

Viele Fragen, und mit Sicherheit nicht alle, die Herausforderungen des demografischen Wandels beschreiben, aber auch der berechtigten Frage nachgehen, wie die Unternehmen ihren aktuellen Bearbeitungsstand in Punkto Fachkräftesicherung beschreiben würden.

Aus der historisch gewachsenen Arbeit des TND mit Thüringer Unternehmen ist ersichtlich, dass der Sensibilisierungsprozess nach wie vor noch nicht abgeschlossen ist und die Weichen des Handelns laufend nachjustiert werden müssen. Und das ist nicht allein ein Problem der klein- und mittelständigen Unternehmen, sondern der Wirtschaft insgesamt, unabhängig von Branche oder Größe. Eine strukturelle Besonderheit der KMU erschwert die systematische Auseinandersetzung mit den spezifischen Auswirkungen für das eigene Unternehmen. Dies bezieht sich im Besonderen auf die geringere Ausstattung an finanziellen, personellen und zeitlichen Ressourcen, die für eine langfristige strategische Bearbeitung notwendig wären. Das operative Tagesgeschäft und die kurzfristige Erfolgssicherung stehen meist im Fokus der Aufmerksamkeit, so dass längerfristige Überlegungen und Entwicklungen schnell in den Hintergrund rücken. Kennzeichnend ist ebenfalls, dass bei diesen Unternehmensgrößen eigenständige Personalabteilungen fehlen bzw. sich diese vorrangig mit der administrativen Personalverwaltung befassen. Da die notwendigen Ressourcen intern nicht vorhanden sind, benötigen die Unternehmen eine aktive Begleitung und sich andockende Unterstützungselemente, um Fachkräftesicherung betreiben zu können.

Wenn die Potenziale in den Kernbereichen der Personalentwicklung, im Gesundheits- und Wissensmanagement sowie im Bereich der Chancengleichheit und Diversity personalpolitisch weiterhin ausgebaut werden können, kann die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen verbessert werden. Unternehmen müssen (neben neuen Nachwuchs- und Rekrutierungsstrategien) ihre Mitarbeiter/innen stärker in den personalpolitischen Mittelpunkt stellen und weiter in den Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit investieren, um die eigene unternehmerische Leistung sowie die Attraktivität als Arbeitgeber zu erhalten. Das schließt mit ein, den Blick für die älteren Beschäftigten zu schärfen, sie bspw. aus Gründen von Krankheit oder Motivationsverlust nicht frühzeitig zu verlieren, sondern länger an das Unternehmen zu binden.

Diese Veränderungen können aber nur dann wirksam werden, wenn es entweder in den Unternehmen spürbar geworden ist (es weh tut) oder das Unternehmen klare Kennzahlen für sich erarbeitet hat, die Auskunft über die Zukunft geben. Um diese Handlungsfähigkeit herzustellen, benötigen die Unternehmen zusätzliche Unterstützung von der Analyse bis zur praktischen Hilfestellungen.

Das TND bietet mit seiner Infrastruktur (Kompetenz, Instrumente, Schnittstellen und externen Projekte) ideale Voraussetzungen, den Sensibilisierungsprozess zu befördern, die Qualifizierung, Analyse und Prozessbegleitung in den Unternehmen zu implementieren, die Vernetzung der Unternehmen zu unterstützen sowie für die Unternehmen, die externe Unterstützung benötigen, geeignete Strukturen und Partner zur Verfügung zu stellen.

2 Projektziele

2.1 Zielstellung des Projekts

Thüringen ist neben Sachsen-Anhalt eines der Bundesländer, das vom demografischen Wandel am stärksten betroffen ist und auch zukünftig sein wird. Es muss nach wie vor ein Sensibilisieren der Unternehmen und regionalen Akteure über die demografischen Entwicklungen und die damit verbundenen Herausforderungen erfolgen. So gilt es beispielsweise, die Beschäftigungsquoten Älterer zu steigern sowie demografisch bedingte Beschäftigungsrisiken zu antizipieren.¹

Das Vorhaben wird einen aktiven Beitrag dazu leisten, im Kontext der übergeordneten Zielsetzung, die oben aufgeführten Herausforderungen im Rahmen eines prozessorientierten Vorgehens zu bearbeiten. Es handelt in diesem Sinne

- für ein demografiefestes Thüringen,
- zur Unterstützung der Unternehmen in Punkto Fachkräftesicherung,
- die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen zu erhalten und zu entwickeln und älterer Mitarbeiter/innen im Fokus der Fachkräftesicherung zu nehmen.

Dabei stehen folgende Aspekte im Mittelpunkt der Aktivitäten:

- analytische Unterstützung in den Unternehmen als Ausgangsbasis
- Vernetzung der Unternehmen als Hilfe zur Selbsthilfe
- Vernetzung von Demografie-Aktivitäten (Thüringen/Bund)
- Internetportal (Aktivitäten, Konzepte, Kontakte, Beispiele)
- Entwicklung eines Management-Instruments als E-Book/APP
- Vergabe des Siegels und Aufbau des Netzwerkes demografieaktiver Unternehmen

Das TND agiert als Netzwerk des TMWAT zu demografieorientierten Prozessen und Maßnahmen im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung für die Wirtschaft. Es arbeitet mit einem Beirat zusammen, der sich aus Vertretern des TMWAT, der Sozialpartner und relevanter Demografie-Netzwerke Thüringens (Serviceagentur demografische Wandel) zusammensetzt. Dieser fungiert als strategischer Partner, der die einzelnen Vorgehensweisen ventiliert und im Besonderen als Multiplikator wirksam wird.

Die Kompetenzentwicklung in den Unternehmen erfolgt dabei handlungsorientiert durch die Bearbeitung einzelbetrieblicher Herausforderungen. Grundlage bildet eine jeweilige Analyse der entsprechenden Ausgangssituation, um Veränderungsprozesse begründen und strategisch angehen zu können.

In den Vorhaben im betrieblichen Kontext sollen folgende Kompetenzen aufgebaut werden:

- Befähigung der Unternehmen, Veränderungsprozesse im Unternehmen zu erkennen; basierend auf die Schwerpunkte Personal, Chancengleichheit & Diversity, Wissensmanagement und Gesundheit
- Betriebsinterner Maßnahmen zur Fachkräftesicherung entdecken
- Unternehmen und Führungskräfte miteinander zu vernetzen
- Pilothafte Maßnahmen in den Unternehmen etablieren
- Schaffung der Voraussetzungen für den innerbetrieblichen Transfer

¹ OP ESF Thüringen 2014 bis 2020 – CCI 2014DE05SFOP014.

Folgende Teilziele sind relevant:

Ziel 1: Demografiefestigkeit in den Unternehmen

Die Unternehmen erhalten mit dem Siegelprozess 'Demografiefestes Unternehmen' Analyse, Auswertung, Moderation und Diskussion, ggf. Festlegung eines innerbetrieblichen Maßnahmenplans und Hinweise externer Begleitung, die Unterstützung, ihre personalbezogenen Elemente strategisch auszurichten.

Durch die Verleihung des Siegels schließt sich eine periodische Prüfung an, die alle drei Jahre erfolgt.

Ziel ist es, durch Prozessmoderation die analytische Basis, spezifische Betriebsdiagnosen sowie effektiv Maßnahmen in Unternehmen zu überprüfen. Je nach Unternehmensausprägung betreffen dies die Handlungsfelder: Personal- und Organisationsentwicklung, Chancengleichheit und Diversity, Gesundheit sowie Wissen und Kommunikation. Durch sie erfahren die Unternehmen, in welcher Weise sie vom Fachkräfteproblem und der älter werdenden Belegschaft betroffen sind.

Ziel 2: Transfer und Vernetzung

Das TND steht Unternehmen und andere wirtschaftsnahe Akteure aktiv zur Verfügung, stellt Strategien zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen vor und fördert die Vernetzung der Unternehmen, Experten und Initiativen untereinander sowie die Verbreitung von guten Beispielen aus der betrieblichen Praxis. Transfer beinhaltet auch die stärkere Bündelung der Projektinitiativen und sichert damit eine bessere Transparenz. Gerade der Transfer innerhalb von Thüringen und bundesweit muss professionell passieren.

Dabei bedient es sich aktiver und medialer Instrumente:

- Werkstatt- und Netzwerkgespräche
- Einbindung weiterer Demografie-Projekte Thüringens
- Umsetzung und Einbindung in regionale und externe Veranstaltungen
- Initiative/Kampagne "Demografie- und Wirtschaft" (ggf. über TMWAT)
- Internetportal (Aktivitäten, Konzepte, Kontakte, Beispiele)
- Entwicklung eines Management-Instruments als E-Book/App
- Newsletter

Ziel 3: Öffentlichkeitsarbeit

Dieses Ziel verfolgt die Strategie, auf der einen Seite den Bekanntheitsgrad des TND weiter zu forcieren, auf der anderen Seite gute Beispiele, Lösungsansätze und Lösungen einer breiten Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen. Dies kann auf mehreren Ebenen geschehen, via Internet, Presse, Vorträge, Newsletter etc.

Es wird darauf geachtet, die Fördergrundsätze des ESF einzuhalten.

Ziel 4: TND - Jour fix

Die Implementierung von TND-Jour fix-Terminen, an denen ein Vertreter des TMWAT, der Sozialpartner und des relevanten Demografie-Netzwerks Thüringens (Serviceagentur demografische Wandel) teilnehmen ist eine Grundvoraussetzung der strategischen Implementierung in Thüringen. Dieser soll die einzelnen Vorgehensweisen ventilieren, Synergien befördern und im Besonderen eine Multiplikatorenfunktion einnehmen.

2.2 Bezug zum Operationellen Programm

Projekte und Strategien zur Bewältigung des 'Demografischer Wandels' stehen im Mittelpunkt des Operationellen Programms und wirken in allen Prioritätsachsen. Dabei steht die Zielgruppe der Älteren im Fokus der Investitionsprioritäten "Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel", "Aktive Inklusion". Dabei werden die Förderung der Chancengleichheit sowie aktive Beteiligung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, die Förderung des gleichen Zugangs zum lebenslangen Lernen für alle Altersgruppen, die Steigerung des Wissens sowie der Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitskräfte angesprochen. Somit werden alle drei Prioritätsachsen mit dem Thema "active ageing" in Verbindung gebracht.

Es sind Maßnahmen zu entwickeln, die dazu beitragen, dass die Voraussetzungen in den Unternehmen für eine längere Erwerbstätigkeit älterer Beschäftigter verbessert werden. Darüber hinaus zielt die Förderung auf die Steigerung der Beschäftigungschancen Älterer sowie auf die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung älterer Beschäftigter ab. Das "active ageing" hat wie in der vorangegangenen Förderperiode den Querschnittscharakter als horizontales Ziel, da es im Rahmen des demografischen Wandels und der Fachkräftesicherung permanent mitgedacht wird.²

Die Aktivitäten des TND wirken positiv auf das Ziel: Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel. Es werden Thüringer Unternehmen für die demografischen Herausforderungen sensibilisiert und Führungskräfte auf die Auswirkungen des demografischen Wandels sowie die entsprechenden Personalentwicklungen vorbereitet und unterstützt. Dies umfasst das Erschließen aller verfügbaren Erwerbspotenziale, das strategische Anpassen von Beschäftigten und Unternehmen selbst an neue technologische Herausforderungen sowie die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung bei KMU inkl. bildungsfernen Beschäftigtengruppen.

2.3 ESF-Querschnittsthemen

Der weitere Abbau von Beschäftigungshürden für Frauen im Sinne einer Erhöhung der Chancengleichheit spielt für die Bewältigung des demografischen Wandels eine wichtige Rolle und findet in der Umsetzung des Vorhabens Berücksichtigung.

3 Zielgruppe

Im Mittelpunkt der TND-Aktivitäten stehen kleine und mittelständische Unternehmen (Arbeitgeber- und Arbeitnehmer) mit Sitz in Thüringen. Die Auswirkungen des Handelns sollen sowohl arbeitgeber- als auch arbeitnehmerseitig Wirkung erzielen.

Weitere Interessierte sollen durch die verschiedenen öffentlichkeitswirksamen Elemente eingebunden werden.

² (OP ESF Thüringen 2014 bis 2020 – CCI 2014DE05SFOP014 35)

4 Projektinhalte

Nachfolgenden Projektinhalte wurden ausgewählt:

- a) Koordination
- b) Prozessmoderation/Siegel
- c) Transfer & Vernetzung
- d) Öffentlichkeitsarbeit
- e) TND-Jour-fix

zu a) Koordination

Die Koordination schließt alle mit dem Projektauftrag im Zusammenhang stehende Aufgaben und Strategien ein. Dies sind u. a. die Organisation regelmäßiger Arbeitstreffen, moderierte Abstimmungsprozesse zu Zielen und Aktivitäten des TNDs, funktionale Anlaufstelle für interessierte Dritte, für Unterstützung suchende Unternehmen, für Multiplikatoren und die Presse.

Darüber hinaus ist durch die Koordination der Kontakt und aktive Austausch zu externen Partnern zu steuern. Dazu zählen Akteure, die sich aktiv (im Rahmen von Projekten und/oder Veranstaltungen) mit dem demografischen Wandel auseinandersetzen und/oder an einer Zusammenarbeit und Kooperation mit dem TND interessiert sind sowie weiteren interessierten Personen, die eine Anbindung an die Kommunikations- und Infrastruktur wünschen. Eingebunden werden Institutionen, die aufgrund ihrer Arbeitsweise und Struktur für das TND eine Multiplikatorenfunktionen erfüllen können (TMWAT, ThAFF, die Qualifizierungsentwickler, Bundesagentur für Arbeit (RD SAT), VWT, DGB) sowie Projekte mit demografischem Bezug.

Darüber hinaus steuert das TND den überregionalen Transfer zu weiteren Partnern im bundesdeutschen Kontext. Die bestehenden regionalen und, (inter-)nationalen Transferstrukturen werden aufrechterhalten und ggf. ausgebaut (z. B. die Schnittstelle zum ddn und seinen Arbeitskreisen, der BAUA, INQA, IfaA, dem DEX e. V. etc.), um bewährte Methoden und Instrumente von und nach Thüringen transferieren zu können sowie gemeinsam an zukunftsweisenden Strategien zu arbeiten.

zu b) Prozessmoderation/Siegel

Die Unternehmen erhalten mit dem Siegelprozess 'Demografiefestes Unternehmen' Analyse, Auswertung, Moderation und Diskussion, ggf. Festlegung eines innerbetrieblichen Maßnahmenplans und Hinweise externer Begleitung, die Unterstützung, ihre personalbezogenen Elemente strategisch auszurichten. Je nach Unternehmensausprägung betreffen dies die Handlungsfelder: Personal- und Organisationsentwicklung, Chancengleichheit und Diversity, Gesundheit sowie Wissen und Kommunikation. Durch sie erfahren die Unternehmen, in welcher Weise sie vom Fachkräfteproblem und der älter werdenden Belegschaft betroffen sind. Sie erhalten einen Überblick über die aktuelle Situation in ihrem Unternehmen und werden durch die Ergebnisse der Analyse und Moderation in die Lage versetzt, schwerpunktbezogen Strategien der Mitarbeiter- und Unternehmenspotenziale zu erkennen. Darüber hinaus wird den Unternehmen auf Basis der Ergebnisse die Impulse gegeben, fachspezifische Qualifizierungen (z. B. Demografieausbildung, die Workshop-Reihe Demografie-Know-how und/oder externe Unterstützung) wahrzunehmen, um eine Kompetenzerweiterung im eigenen Unternehmen zu erreichen.

Ein idealtypischer Prozess wird in nachfolgender Abbildung dargestellt, der als Grundlage zur Vergabe des Siegels entwickelt wurde. Dieses methodisch, strukturierte Vorgehen ermöglicht eine Übertragbarkeit auf thematisch unterschiedliche Schwerpunkte, je nach Unter-

nehmenserfordernis. Wichtig sind dabei, die Schritte *Wahrnehmung* im Unternehmen (Problemwahrnehmung), *Bewertung* der Ergebnisse im Unternehmen (Wo stehen wir?), Ableitung eines *Handlungsplans*- (Aufgaben, Verantwortliche, Zeiträume, etc.) und *Monitoring* (Dokumentation, Erfolgssicherung) so zu strukturieren, um den größtmöglichen Veränderungsprozess zu erreichen.

Der Vorteil besteht darin, dass die Unternehmen eng eingebunden sind, Eigenverantwortung in der Umsetzung übernehmen und dadurch die Abläufe für zukünftige Aufgaben kennen.

Schritt	Methode	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Wahrnehmen	Auftaktgespräch Basisfragebogen												
	Interview Leitfragen												
2. Bewerten	Bilanzierungsworkshop Handlungsbedarf												
	Handlungsplan Monitoringplan												
3. Handeln	Dokumentation Leitlinien												
	Überprüfung Abschlussgespräch												
4. Siegel	Vergabe												

Die Aktivitäten erfüllen TND-Mitarbeiter/innen, unterstützt durch Analyse, Auswertung, Moderation und Ergebnissicherung. Unternehmensprozesse. In den Bereichen, in denen die Kompetenz nicht im TND liegt, muss auf weitere Programme und Projekte Thüringens verwiesen werden. Hier kommt dem TND zugute, dass das externe Projekt unternehmensWert:Mensch eine Schnittstelle bildet aber auch die weitere Beratungsprogramme des Landes Thüringens.

Eine erfolgreiche Prozessbegleitung kann/soll im Siegel Demografieorientiertes Unternehmen münden. Es ist vorgesehen, pro Jahr in acht Unternehmen den Siegelprozess umzusetzen und die Unternehmen auszuzeichnen.

zu c) Öffentlichkeitsarbeit

Die Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit und des Marketings nehmen einen hohen Stellenwert ein, um eine deutliche Ausstrahlungskraft in Thüringen zu erreichen. Zu den Aktivitäten zählen im Einzelnen:

- Internetportal (Aktivitäten, Konzepte, Kontakte, Beispiele)
- Presse- und Medienarbeit
- Initiative/Kampagne "Demografie- und Wirtschaft" (ggf. über TMWAT)
- Newsletter
- Management-Instrument Personalentwicklung

Internetportal

Die Homepage des TNDs (www.netzwerk-demografie.de) wird regelmäßig aktualisiert und in Deutsch und Englisch verfügbar gehalten. Neben der Präsentation des Portfolios des TNDs sind folgende Elemente in der Umsetzung:

- Best Practice Datenbank (mit betrieblichen Beispielen aus Thüringer Unternehmen)
- Interaktiver Kurz-Checkup "Demografie"
- Veranstaltungshinweise
- Web 2.0 Aktivitäten (XING, Facebook)
- Demografie-Newsletter (elektronisch)
- Download-Bereich für Informationen und Tools
- Verlinkung zu Netzwerkpartnern

Presse- und Medienarbeit

Neben beschriebenen Instrumenten und Maßnahmen wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit eine kontinuierliche aktive Pressearbeit (Pressemitteilungen, Reportagen, Interviews) mit den etablierten Medien angestrebt. Eine monatliche Berichterstattung ist gewünscht.

Die Publizitätsvorschriften der Europäischen Union werden für alle Veröffentlichungen des TND beachtet.

Initiative zum Thema "Demografie- und Wirtschaft"

Als Projekt des TMWAT soll gemeinsam ein Marketingplan entwickelt werden, der die mediale Unterstützung des TND in Thüringen ermöglicht. Elemente wie Wanderausstellung, Video, Stand kann weiter genutzt werden, soll aber durch neue Elemente ergänzt werden.

Newsletter

Ein regelmäßig erscheinender e-Newsletter des TND informiert über aktuelle Themen aus Thüringen sowie darüber hinaus. Alle Unternehmen, die mit dem TND in Verbindung stehen (an Veranstaltungen teilgenommen haben, im Siegel-Prozess stehen und standen, in Vernetzungsaktivitäten eingebunden sind etc.) werden erhalten den Newsletter. Für neue Interessierte wird auf der Internetseite des TND ermöglicht, sich zeitnah neu registrieren zu lassen.

Managementinstrumente Personalentwicklung

Auf der Grundlage der verschiedenen Aktivitäten (Moderation, Analyse, Qualifizierung, Vernetzung) des TNDs sowie der Bewertungen unternehmerischer Aktivitäten soll überprüft werden, ob ein Handbuch als praxisrelevantes Managementinstrument im Bereich Personalentwicklung in Form eines E-Books/einer APP eine Transferstrategie darstellt. Neben der inhaltlichen Ausgestaltung soll die technische und betriebswirtschaftliche Seite überprüft werden. Hierzu wird zum Ende des Projekts ein Bericht entstehen, der interessierten Unternehmen einen Überblick an Tools vermittelt.

zu d) Transfer & Vernetzung

Dem Transfer- und Vernetzungsgedanken soll besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Er setzt Impulse, praktische Erfahrungen für die interessierte Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen und aktiviert Unternehmen voneinander zu lernen, um einen neuen Know-how-Transfer einzuleiten.

Dabei stehen im Vordergrund:

- Sensibilisierung der Unternehmen für weiterführende Herausforderungen im demografischen Kontext
- Branchenübergreifend Gemeinsamkeiten entdecken
- Erfahrungsaustausch fördern, Vernetzung erreichen
- Förderung der Eigeninitiative der Unternehmen
- Demografische Fakten und Tatsachen aus Unternehmen

Instrumente und Maßnahmen in diesem Segment setzen wie folgt zusammen:

- Werkstatt- und Netzwerkgespräche
- Einbindung weiterer Demografie-Projekte Thüringens
- Umsetzung und Einbindung in regionale und externe Veranstaltungen
- Konzeptionelle Grundlagen eines Analyseinstruments

Auch in diesem Bereich ist vorgesehen das externe Projekt IQB einzubinden, da es regionalbezogen auf Ostthüringen, den unternehmensbezogenen Netzwerkgedanken entwickelt und erprobt. Diese Erfahrungen und die des TND werden auch in andere Regionen Thüringens transferiert. Grundlage bilden die betriebsinternen Demografie-Berater/innen, die De-

mografie-Siegel-Träger sowie die Unternehmen, die bspw. externe Unterstützung in Anspruch genommen haben, zur Bewältigung ihrer Personalstrategien.

Werkstatt- und Netzwerkgespräche

Unter dem Arbeitsmotto 'Unternehmen lernen von Unternehmen' setzt das TND hier gezielte Netzwerkaktivitäten an, um unternehmensübergreifende Prozesse zu bewegen. Folgende Veranstaltungsformate sollen dabei zum Tragen kommen:

- Kollegiales Benchmarking (eine Methode, durch die Vorstellung betrieblicher Veränderungsprozesse (mit Klippen und Hürden) weitere Unternehmen zu aktivieren, neue "Baustellen zu entdecken, Lösungen zu identifizieren, eigenes Handeln zu fördern)
- Demografie-Exklusiv (Settings für Demografieberater und Siegel-Träger Thüringens, die am Prozess festhalten, sich austauschen und über die jüngsten Neuerungen informiert sein wollen)
- Demografiekonferenz 'Zukunft der Arbeit - Arbeit der Zukunft' (in Zusammenarbeit mit Thüringer und bundesweiten Akteuren neues Wissen zu generieren, die Unternehmen vernetzen)

Einbindung weiterer Demografie-Projekte Thüringens

Das Wissen über Demografie-Projekte Thüringens ist ausschlaggebend, Doppelarbeit zu vermeiden, Kooperationen zu bündeln, Synergien zu erschließen und den Transfer zu steuern. Oftmals gelingt es kleineren Projekten nicht, den Überblick zu erhalten, den sie benötigen, den Blick über den Tellerrand zu wagen und/oder die regionale Ausstrahlung zu erreichen, um für sich einen Mehrwert zu generieren. Diese sollen erschlossen und in die Informativität als auch in die Netzwerkangebote eingebunden werden.

Umsetzung und Einbindung in regionale und externe Veranstaltungen

Die vielseitigen Verbindungen zu regionalen Partnern (wie bspw. Unternehmensstammtischen, Wirtschaftsförderungsgesellschaften) aber auch externen Veranstaltungsanbietern (wie Wirtschafts-Kongresse, -Tagungen etc.) sollen genutzt werden, die Synergien des TND bekannt zu machen.

Das TND beteiligt sich an Veranstaltungen Dritter, durch die Übernahme von Referaten, der Beteiligung an Podiumsdiskussionen, der Vermittlung von guten Praxisbeispielen und unterstützender Öffentlichkeitsarbeit. Im Rahmen dieser Veranstaltungen besteht auch weiter die Möglichkeit, durch Info-Stände oder Auslage von Infomaterial für die Inhalte des TND zu werben, zum Mitmachen anzuregen und die Wirtschaft zu unterstützen.

Eine jährlicher Termin mit Schwerpunkt Hochschule und Wirtschaft wird gemeinsam mit der ThAFF umgesetzt, der Kleinunternehmen zu spezifischen Branchen im Blick hat, um Ihre Attraktivität in Thüringen für Studenten (Praktika) oder Absolventen (Job) zu unterstützen.

Demografische Fakten und Tatsachen aus Unternehmen

Neben der flankierenden Aufbereitung statischer Grundlagen des Thüringer Landesamtes für Statistik, des Bundes sowie externer Studien, ist es notwendig, Basisinformationen von den Unternehmen selbst zu erhalten, die Aussagen darüber geben, welche Branchen, wie von dem demografischen Wandel betroffen sind. Es ist eine Dokumentation zu entwickeln, die bspw. den Fragestellungen nachgeht: Welche Themen wirken in den Unternehmen in welcher Ausprägung, hat sich/ wie hat sich die Einstellung (wertebezogen) gegenüber älteren Mitarbeiter/innen gewandelt, welche Instrumente erzielen welche Wirkung, gelingt es Benachteiligte einzubinden und wenn ja wie? Im Ergebnis wird die Dokumentation verschiedene Fragenzenarien sowie eine valide Grundlage über ausgewählte Branchen und technische Umsetzungsschwerpunkte beinhaltet.

zu e) TND - Jour fix

Unter TND-jour-fix ein kontinuierlicher Austausch zwischen TND, dem TMWAT, Vertretern der Sozialpartner und der Serviceagentur demografischer Wandel zu *verstehen*. *Dieser soll relevante Weichen zum Thema Demografie* erörtern, Maßnahmen mit Multiplikatoreneffekt bestimmen und umzusetzen sowie jeweilige Strategien sinnvoll miteinander zu verbinden.

Die Jour-fix-Termine werden durch das TND vorbereitet, organisiert, protokolliert und nachbereitet.

5 Netzwerke

Das Institut ist Mitglied im ddn und als ddn-thüringen aktiv im Bundeskontext etabliert. Dadurch sind die Schnittstellen zu INQA, zur Offensive Mittelstand, zum bundesweiten Unternehmenstservice Demografie des BMAS und der BDA, zur BAUA gegeben. Im Gesellschafterkontext besteht die Verbindung zum ifaa, zur BDA und zu Gesamtmetall. Im regionalen Kontext arbeitet das TND mit der Serviceagentur demografischer Wandel und der Landesentwicklungsgesellschaft mbh (inkl. ThAFF) zusammen.

6 Erfolgskontrolle

Siehe Anhang: Projektziele und Ergebnisindikatoren

7 Methoden, Materialien und Medien

Im Projekt kommt ein vielfältiger Methoden-, Materialien- und Medienmix zum Einsatz. Dieser entspricht der Durchführung der jeweiligen Aktivitäten, dient der Zielstellung und reicht exemplarisch von:

- Methodisch: Arbeitstreffen, moderierten Austauschforen, Workshops, strukturierten Interviews, Kampagnen über
- In Bezug auf verwendete Materialien: Handouts, Dokumentationen, Katalogen, Protokollen, Leitfäden, Produkte, schließlich
- In Bezug auf verwendete Medien: Präsentationen, Veröffentlichungen, Social Media.

8 Arbeits- und Lernumgebung

Die Vielzahl der Aktivitäten findet in unterschiedlichen Arbeitsumgebungen statt. Genutzt werden eigene Räumlichkeiten des Instituts und seiner Gesellschafter, Räumlichkeiten der nationalen Träger demografieorientierter Projekte sowie angemietete Tagungsstätten für größere Veranstaltungen, wie bspw. die Tagungen. Die Arbeitsumgebung dient dabei der Zielerreichung und genügt einschlägigen Arbeitsverordnungen und Gesetzen.

9 Kalkulation

Das für das Vorhaben kalkulierte, förderfähige Budget beträgt 131.365,45 €.

10 Arbeits- und Zeitplan

Aktivitäten/Arbeitspakete	2015											
	Monate											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
a) Koordination												
Abstimmungen zur Jahresplanung												
Meeting TND (ca. alle 6 Wochen)												
Kontakt und Mitarbeit ddn-Vorstand												
Arbeitskreis TIK (BMAS, INQA)												
Arbeitskreis ddn- Kommune und Wirtschaft												
Austausch Serviceagentur Demografischer Wandel/ThAFF												
Abstimmung mit BA												
Veranstaltungsmanagement												
b) Prozessmoderation/Siegel												
Vorbereitende und analytische Tätigkeiten												
Phase 1												
Phase 2												
Phase 3												
Phase 4												
Verleihung												
c) Öffentlichkeitsarbeit												
Internetportal												
Presse- und Medienarbeit												
Kampagne												
Newsletter												
Managementinstrument Personalentwicklung												
d) Transfer & Vernetzung												
Werkstatt- und Netzwerkgespräche												
Einbindung weiterer Demografieprojekte												
regionale und externe Veranstaltungen												
Demografische Fakten und Tatsachen												
e) TND - Jour Fix												
Vorbereitung und Durchführung					x						x	

Anhang 1 - Projektziele und Indikatoren³

Projektziel	qualitative Indikatoren	
Sensibilisierung, Transfer und Vernetzung Thüringer Unternehmen zu demografischen Fragestellungen	Vergabe des Siegels und Aufbau des Netzwerkes demografieaktiver Unternehmen	
	Vernetzung der Unternehmen als Hilfe zur Selbsthilfe	
	Vernetzung von Demografie-Aktivitäten (Thüringen/Bund)	
	Öffentlichkeitsarbeit	
Projektziel	Inhalte	Indikatoren
Querschnittsziel - Koordination	Abstimmung zu Zielen, möglichen Ergebnissen und Transferaktivitäten	ein Arbeits- und Zeitplan
	Nationale Transferaufgaben werden wahrgenommen.	ca. 6 Arbeitstreffen
	Projektmeeting werden durchgeführt	Tagesordnung/Protokolle liegen vor
Demografiefestigkeit in Unternehmen	Unternehmen werden sensibilisiert, sich dem Siegelprozess zu stellen	14 Auftaktgespräche
	Wahrnehmung: Auftragsgespräche werden geführt, Basisfragebogen kommt zum Einsatz und bestimmt die Aufgaben der Unternehmen, Interviews werden in den Unternehmen durchgeführt (je nach U-Größe)	10 x Phase 1 des Siegel-Prozesses
	Bewerten: Ergebnisse werden evaluiert, aufbereitet und ggf. Handlungsbedarf abgeleitet	10 x Phase 2 des Siegel-Prozesses
	Handeln: Ergebnisse werden vorgestellt, unternehmensspezifische Handlungs- und Monitorplan wird mit den Unternehmen diskutiert	10 x Phase 3 des Siegel-Prozesses
	Siegel: Überprüfung der Fortschritte und Ergebnisse, Abschlussgespräch im Unternehmen und Verteilung des Siegels	10 x Phase 4 des Siegel-Prozesses
	Dokumentation der Ergebnisse	10 Berichte für die Unternehmen
Transfer und Vernetzung (1)	Vorbereitung, Organisation und Durchführung von Werkstatt und Netzwerkgesprächen mit dem Fokus:	3 Maßnahmen
	<i>1. Kollegiales Benchmarking: Aus Unternehmen für Unternehmen</i>	4 Workshops
	<i>2. Demografie-Exklusiv: Know-how für Demografieberater/innen, Siegelträger und Unternehmen, die in weiteren demografiebezogenen Aktivitäten standen</i>	3 Bilanzierungsworkshops
	<i>3. Demografie-Konferenz: Vorbereitung und Durchführung in Zusammenarbeit mit Externen</i>	1 Konferenz ca. 70 Teilnehmer/innen
Transfer und Vernetzung (2)	Einbindung demografieorientierter Projekte Thüringens (Identifikation, Beschreibung: Ziel, Zielgruppe, Maßnahmen, Kontakt)	20 Projekte
	Einbindung in regional externe Veranstaltungen Thüringens (TND-Stand, Vortrag, Diskussionsrunde)	10 Veranstaltungen
	Erarbeitung einer Konzeption zur Erhebung demografischer Basis-Information aus Unternehmen	1 Dokumentation
TND - Jour fix	Gesprächsrunde mit ausgewählten Partnern Thüringens zur Abstimmung von Aktivitäten, Veranstaltungen, Maßnahmen, Multiplikatorenfunktion (Vor- und Nachbereitung)	max. 2 Treffen
Öffentlichkeitsarbeit	Internetportal wird gepflegt und aktiv gehalten (deutsch, englisch)	1 Internetportal
	Presse- und Medienarbeit wird durch eigene Pressemitteilungen, Reportagen, Interviews unterstützt	10 Pressemitteilung 1x WIR 1 x Gute Arbeit
	Initiative Demografie und Wirtschaft wird geplant	1 Durchführungssetting
	Newsletter wird erarbeitet und mit Inhalten aus der Region und darüber hinaus gefüllt	4 Newsletter
	Managementinstrument PE wird überprüft (inhaltlich, strukturell, technisch), zur Umsetzung	1 Konzept

³ Jahresplanung