

<http://www.dewit-hessen.de>

## Checkliste für Betriebe zum Demographischen Wandel: Fachkräfte

Sind Sie gerüstet für die wirtschaftlichen Folgen des demografischen Wandels? Finden Sie es heraus mit Hilfe dieser Checkliste. Nur wer eine weitsichtige Personalpolitik verfolgt und für seine Beschäftigten ein langfristig attraktiver Arbeitgeber ist, wird auch in Zukunft auf eine ausreichende Zahl von Fachkräften zurückgreifen können.

**Anleitung:** Beantworten Sie die Fragen und zählen Sie, wie oft Sie in den einzelnen Bereichen mit „Ja“ und mit „Nein“ geantwortet haben. Je häufiger „Nein“, desto weniger gut ist Ihr Betrieb derzeit aufgestellt – generell, aber auch in Hinblick auf den Rückgang und die Alterung des Arbeitskräftepools durch den demografischen Wandel. Machen Sie sich zu jeder Frage Gedanken, wie Sie das „Ja“ noch „stärker“ und eindeutiger machen können und wie Sie die Zahl der „Nein“-Antworten reduzieren können. Dann sind Sie auf dem richtigen Weg.

Und jetzt wir wünschen Ihnen viel Erfolg beim Selbstcheck. Und vor allem: Nutzen Sie die daraus gewonnen Erkenntnisse und gehen Sie sofort an die Umsetzung der notwendigen Maßnahmen. Nur so sind Sie wirklich gut für die Zukunft gerüstet.

## Handlungsfeld: Strategisches Personalmanagement und Einstellungspraxis

- (1) Verfolgen Sie in Ihrem Betrieb eine vorausschauende, demographiegerechte Personalplanung? Bemühen Sie sich um eine ausgewogene Altersstruktur in Ihrer Belegschaft?
  - Nein
  - Ja
- (2) Haben Sie in Ihrem Betrieb bereits eine Altersstrukturanalyse durchgeführt, um so die künftigen personalwirtschaftlichen Herausforderungen zu ermitteln? Sind Ihnen die Altersstruktur Ihrer Beschäftigten nach Einsatzbereich und Qualifikationslevel sowie die Konsequenzen daraus bekannt?
  - Nein
  - Ja
- (3) Führen Sie regelmäßig Mitarbeitergespräche mit allen Beschäftigten durch, um Qualifizierungsbedarfe, Entwicklungsperspektiven und Arbeitsbedingungen zu thematisieren?
  - Nein
  - Ja
- (4) Haben Sie Ihre Neueinstellungspraxis auf die Entwicklungen des demografischen Wandels hin überprüft? Achten Sie auf eine nicht diskriminierende, alters-, geschlechts- und herkunftsneutrale Personalgewinnung?
  - Nein
  - Ja
- (5) Achten Sie darauf, dass Stellenanzeigen auch ältere Fachkräfte ansprechen und diese neben Online-Portalen auch durch klassische lokale Printmedien bekannt gemacht werden?
  - Nein
  - Ja
- (6) Arbeiten Sie bei der Bewerbersuche mit der Agentur für Arbeit oder lokalen Netzwerken zusammen?
  - Nein
  - Ja
- (7) Unternehmen Sie aktiv Anstrengungen, um für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und sie langfristig im Betrieb halten zu können?
  - Nein
  - Ja
- (8) Verfügt Ihr Betrieb über einen guten Ruf als Arbeitgeber? Sind Sie sich den Vorteilen der Mitarbeit in Ihrem Betrieb bewusst und stellen Sie diese gegenüber der Öffentlichkeit heraus?
  - Nein
  - Ja

- (9) Arbeiten Sie im Bereich der Ausbildung in Kooperationen mit anderen Betrieben, Schulen oder anderen Akteuren zusammen?
- Nein
  - Ja
- (10) Informieren Sie sich regelmäßig über aktuelle Entwicklungen im lokalen Arbeitsmarkt und in der Tourismusbranche bzw. sind Sie in Fachkräfte- oder Demografie- Netzwerken engagiert?
- Nein
  - Ja

**Auswertung:**

Anzahl der Antworten mit „Ja“:			
Anzahl der Antworten mit „Nein“:			
Ihr Fazit: <b>Handlungsbedarf</b> in diesem Bereich:	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="text-align: center;"><b>Ja</b> <input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><b>Nein</b> <input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	<b>Ja</b> <input type="checkbox"/>	<b>Nein</b> <input type="checkbox"/>
<b>Ja</b> <input type="checkbox"/>	<b>Nein</b> <input type="checkbox"/>		

*Wenn Sie hier oft mit „Ja“ antworten konnten, scheinen Sie eine umsichtige Personalpolitik zu verfolgen, die den sich wandelnden Anforderungen durch den demographischen Wandel entspricht. Wenn Sie diese Praxis beibehalten, verfügen Sie über gute Voraussetzungen, von Fachkräfteengpässen verschont zu bleiben.*

## Handlungsfeld: Weiterbildung, Qualifizierung und Wissenstransfer

- (11) Verfügen Sie über ausreichende Informationen über zukünftige Qualifikationsanforderungen im Betrieb und mögliche Qualifizierungsbedarfe Ihrer Beschäftigten?
- Nein
  - Ja
- (12) Bieten Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in angemessenem Maß Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten an? Unterstützen Sie aktiv die Teilnahme auch älterer Beschäftigter an Weiterbildungsmaßnahmen?
- Nein
  - Ja
- (13) Achten Sie darauf, dass auch Ihre älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern immer mal wieder die Arbeitsaufgaben bzw. den Arbeitsplatz wechseln, ihre Lernfähigkeit trainieren und die im Betrieb eingesetzten neuen Technologien beherrschen?
- Nein
  - Ja
- (14) Arbeiten Ihre Beschäftigten zumeist in altersgemischten Teams zusammen, um sowohl das Erfahrungswissen als auch das aktuelle Fachwissen, innovative Ideen und soziale Kompetenzen in vollem Umfang zu nutzen?
- Nein
  - Ja
- (15) Wird in Ihrem Betrieb der Wissenstransfer zwischen den Generationen gefördert, beispielsweise durch Mentoren-Tandems zwischen jüngeren und älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?
- Nein
  - Ja

### Auswertung:

Anzahl der Antworten mit „Ja“:	
Anzahl der Antworten mit „Nein“:	
Ihr Fazit: <b>Handlungsbedarf</b> in diesem Bereich:	<b>Ja</b> <input type="checkbox"/> <b>Nein</b> <input type="checkbox"/>

*Wenn Sie hier oft mit „Ja“ antworten konnten, scheinen Sie stark auf die Weiterqualifizierung Ihrer Beschäftigten und den Wissenserhalt in ihrem Betrieb Wert zu legen. Damit legen Sie einen wichtigen Grundstein für die Zufriedenheit Ihrer Beschäftigten und Ihren Unternehmenserfolg.*

## Handlungsfeld: Unternehmenskultur

- (16) Achten Sie auf einen kooperativen Führungsstil im Unternehmen? Ist Ihnen bewusst, wie sich Führungsverhalten auf die Arbeitsfähigkeit und Bindung der Beschäftigten auswirken kann?
- Nein
  - Ja
- (17) Beteiligen Sie Ihre Beschäftigten bewusst bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsabläufe bzw. gehen Sie auf individuelle Bedürfnisse und Vorschläge ein?
- Nein
  - Ja
- (18) Tragen Ihre Beschäftigten Verantwortung für die Weiterentwicklung bestimmter Bereiche des Betriebs? Verfügen sie über einen gewissen Grad an Autonomie?
- Nein
  - Ja
- (19) Ist Ihnen der Wandel der Arbeitsfähigkeit und der Stärken älterer beschäftigter bewusst? Haben Sie mit Ihren Beschäftigten, insbesondere den Führungskräften, das Thema demografischer Wandel und alternde Belegschaften thematisiert?
- Nein
  - Ja
- (20) Besprechen Sie mit Ihren Beschäftigten in den rentennahen Jahrgängen frühzeitig, wann und in welcher Form sie aus dem Unternehmen ausscheiden möchten? Bieten Sie älteren Beschäftigten – je nach individuellem und betrieblichem Interesse – unterschiedliche Modelle des Berufsaustritts an (z. B. Arbeit bis zur Regelaltersgrenze, Teilzeit)?
- Nein
  - Ja

### Auswertung:

Anzahl der Antworten mit „Ja“:	
Anzahl der Antworten mit „Nein“:	
Ihr Fazit: <b>Handlungsbedarf</b> in diesem Bereich:	<b>Ja</b> <input type="checkbox"/> <b>Nein</b> <input type="checkbox"/>

*Wenn Sie hier oft mit „Ja“ antworten konnten, scheinen Sie einen guten Umgang mit Ihren Beschäftigten zu pflegen und sich mit den individuellen Bedürfnissen ihrer Beschäftigten auseinander zu setzen. Dies fördert ein angenehmes Arbeitsklima und eine hohe Loyalität Ihrer Belegschaft. Zudem erarbeiten Sie sich in der Branche so einen Ruf als guter Arbeitgeber.*

## Handlungsfeld: Arbeitszeitgestaltung und betriebliches Gesundheitsmanagement

- (21) Bieten Sie Ihren Beschäftigten verschiedene Arbeitszeitmodelle an, die für die Beschäftigung unterschiedlicher Generationen und Mitarbeitergruppen geeignet sind, wie beispielsweise Teilzeit, Gleitzeit oder Job-sharing?
- Nein
  - Ja
- (22) Werden in Ihrem Betrieb Arbeitszeitkonten eingesetzt, um die tatsächlich geleistete Arbeit festzuhalten? Werden Überstunden vergütet bzw. als Freizeitausgleich verrechnet?
- Nein
  - Ja
- (23) Bieten Sie einen Arbeitsplatz an, der die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht? Sind Sie ein familienfreundliches Unternehmen?
- Nein
  - Ja
- (24) Können in Ihrem Betrieb Erholungszeiten auf individuelle Bedürfnisse angepasst werden? Ermöglichen Sie es Ihren Beschäftigten, eine berufliche „Auszeit“ (Sabbatical) zu nehmen, um sich beruflich weiterzubilden oder zu regenerieren?
- Nein
  - Ja
- (25) Verfügen Sie über ausreichende Informationen über den Gesundheitszustand Ihrer Beschäftigten und mögliche Ansatzpunkte zur Förderung der Gesundheit im Betrieb?
- Nein
  - Ja
- (26) Setzen Sie ältere und jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Stärken ein? Definieren Sie altersgerechte Aufgabenbereiche, in denen Sie gezielt übermäßigen Zeit- und Leistungsdruck sowie körperliche Belastungen reduzieren?
- Nein
  - Ja

### Auswertung:

Anzahl der Antworten mit „Ja“:		
Anzahl der Antworten mit „Nein“:		
Ihr Fazit: <b>Handlungsbedarf</b> in diesem Bereich:	<b>Ja</b> <input type="checkbox"/>	<b>Nein</b> <input type="checkbox"/>

*Wenn Sie hier oft mit „Ja“ antworten konnten, scheinen Sie bereits effektive Maßnahmen für eine flexible Arbeitszeitgestaltung und den Erhalt der Leistungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter umzusetzen. Auf diese Weise sind Sie gut darauf vorbereitet, auch jungen Eltern und älteren Mitarbeitern einen adäquaten Arbeitsplatz zu bieten und sie langfristig für den Betrieb zu begeistern.*