

Kurz-Check zum demographischen Wandel

Der Kurz-Check ermöglicht eine erste Bestandsaufnahme der demographischen Ausgangssituation. Beantworten Sie bitte die folgenden Fragen zu den zentralen Handlungsfeldern der Betriebsführung zur Gestaltung des demographischen Wandels.

1. Personalführung und Rekrutierung

	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu
a) Wir kennen die Altersstruktur unserer MitarbeiterInnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Wir berücksichtigen die Alterszusammensetzung bei unseren personalpolitischen Entscheidungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Wir versuchen, durch entsprechende Anreize unsere Fach- und Führungskräfte an unsere Organisation zu binden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Wir haben keine Probleme, Nachwuchskräfte zur Ausbildung sowie erfahrene Fachkräfte für uns zu gewinnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Wir haben ein gutes Image in der Region und in unserem Tätigkeitsfeld und werden als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung

	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu
a) Wir bieten den MitarbeiterInnen aller Altersgruppen eine berufliche Perspektive in unserer Organisation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Wir setzen unsere MitarbeiterInnen entsprechend ihren Fähigkeiten und ihres Alters ein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Die Tätigkeiten und Arbeitsabläufe sind so gestaltet, dass sie auch von älteren MitarbeiterInnen bis zum 65. Lebensjahr ausgeübt werden können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Wir beziehen unsere Beschäftigten in die Gestaltung ihres Arbeitsplatzes und der Arbeitsabläufe mit ein, z.B. durch Förderung von Verbesserungsvorschlägen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Wir versuchen - wo dieses möglich ist - die Arbeitszeit unserer MitarbeiterInnen flexibel zu gestalten (Teilzeit, Arbeitszeitkonten etc.) und deren unterschiedliche Lebenssituation zu berücksichtigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Qualifizierung und Kompetenzentwicklung

	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu
a) Wir kennen die Stärken und Schwächen unserer MitarbeiterInnen und versuchen, durch entsprechende Qualifizierung unsere MitarbeiterInnen auf dem aktuellen Wissensstand zu halten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Wir bieten allen MitarbeiterInnen - auch den älteren - an, ihre Kompetenzen zu erweitern , z.B. durch den Besuch von Seminaren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Wir achten darauf, dass Weiterbildungsmaßnahmen auf die unterschiedlichen Lernbedürfnisse und Fähigkeiten der MitarbeiterInnen abgestimmt sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Wir stellen sicher, dass beim Ausscheiden von MitarbeiterInnen deren Kompetenzen für die Organisation erhalten bleiben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Führung und Unternehmenskultur

	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu
a) Wir fördern ein Betriebsklima , das auf die Wertschätzung der verschiedenen Beschäftigtengruppen (Alte, Junge, Frauen, Männer, Ausländer, Gelernte, Angelernte, Führungskräfte) ausgerichtet ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Bei der täglichen Arbeit werden alle MitarbeiterInnen von den Vorgesetzten gerecht behandelt .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Wir sensibilisieren unsere Vorgesetzten regelmäßig für die spezifischen Belange älterer Beschäftigter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Unsere Vorgesetzten fördern den Dialog zwischen älteren und jüngeren MitarbeiterInnen , z.B. durch Bildung von altersgemischten Teams.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Gesundheit und Arbeitsschutz

	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu
a) In unserer Organisation sind Fragen der Alterung der Belegschaft in den Arbeits- und Gesundheitsschutz – z.B. als Aspekt im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung - integriert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) In unserer Organisation treten keine gehäuften gesundheitlichen Probleme auf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Wir bieten unseren MitarbeiterInnen Unterstützungsangebote zur Erhaltung und Förderung ihrer Gesundheit und ihres Wohlbefindens an.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Wir überprüfen regelmäßig die Anforderungen und die Belastungen am Arbeitsplatz und versuchen, Arbeitsplätze und Tätigkeiten ergonomisch und alter(n)sgerecht zu gestalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Gratifikation

	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu
a) Die Kombination von Geld- und Sachleistungen gehört bei uns zur Unternehmenskultur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) In unserer Organisation gehören steuerfreie Zusatzleistungen zum Vergütungspaket für alle MitarbeiterInnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Wir zahlen unseren MitarbeiterInnen weiterhin Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Im Rahmen unserer sozialen Verantwortung bieten wir die Möglichkeiten der betrieblichen Gesundheits- und Altersvorsorge .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

() Bitte senden Sie mir eine unverbindliche und kostenlose Auswertung mit einem Maßnahmen-Grobkonzept zu.

Name, Vorname: _____

Position, Organisation: _____

Adresse: _____

E-Mail: _____

Bitte senden Sie den ausgefüllten Kurz-Check an:

Demographie-Netzwerk Bayern e.V.
c/o Martin Züchner
Christoph-Rapparini-Bogen 10
80639 München