

Aus dem Inhalt

Veranstaltungsberichte	1
Schon gewußt? Gute Praxis aus Nds.	3
Schon notiert? Veranstaltungen	4
Schon gelesen? Aktuelle Publikationen	5
Noch Fragen? Kontakt	5

Vorwort

Im November findet ja traditionell ein wahrer Veranstaltungsmarathon statt. Daher haben wir für Sie die wesentlichen Ergebnisse und Informationen auf den folgenden Seiten zusammengefasst. Ausführliche Berichte und Informationen wie immer auch auf unserer Homepage. Gut zu wissen: Niedersachsen stellt sich den demografischen Herausforderungen.

Demografie Kongress 2013 in Hannover



Gemeinsam stark für Niedersachsen – Netzwerke gestalten Zukunft, unter diesem Motto fand der diesjährige Demografie Kongress am 11.11. in Hannover statt. Bereits vor Beginn des Kongresses bot sich die Gelegenheit auf dem „Markt der Möglichkeiten“ die teilnehmenden 16 Netzwerke kennenzulernen und ausgiebig Kontakte zu knüpfen. Mit seinem Beitrag: **Gemeinsam die Chancen des demografischen Wandels nutzen** unterstrich **Olaf Lies**, Niedersächsischer Minister für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr einmal mehr die enge und gute Zusammenarbeit von Netzwerken und Unternehmen.

Der 1. Teil der interaktiven TED-Abfrage brachte Überraschendes zu Tage. So werden z.B. die Vorteile der Netzwerkarbeit mehr in der gemeinsamen Lösungsstrategie gesehen als im Informationsaustausch. Die anschließende Podiumsdiskussion mit Dr. Sabine Johannsen, NBank, und den beiden Geschäftsführern der Demografieagentur, Edmund Schulz und Hans Hoffmann, rundete den Vormittag ab, nicht ohne den „Mann mit der roten Mütze“, Dr. Lars Vollmer, für den Nachmittag als Redner anzukündigen.

Nach der Mittagspause konnten sich die Teilnehmer in acht verschiedenen Foren von erfolgreicher Netzwerkarbeit mit Unternehmen überzeugen und zahlreiche Best Practice Beispiele kennen lernen. Wie bereits am Vormittag angekündigt, bot der Nachmittag ein ganz besonderes Highlight: **Dr. Lars Vollmer, Redner, Berater und Autor** aus Hannover, beleuchtete das Thema Netzwerken unter dem Motto „Zusammen ist man weniger allein“. Anschaulich – mit vielen Anekdoten aus dem Alltag gespickt – beschrieb er, warum gerade in der heutigen komplexen Zeit eine



tayloristische hierarchische Arbeitsteilung in Unternehmen in vielen Fällen nicht mehr funktionieren kann und warum der Flurfunk bzw. Netzwerke helfen, erfolgreich am Markt zu agieren.



Die abschließende 2. TED-Befragung bestätigte den Erfolg des Kongresses. Die meisten Teilnehmenden gaben an, dass Sie ihr persönliches Netzwerk ausbauen konnten – vor allem in den Pausen. Zudem fühlen sich viele in ihrer (Netzwerk-)Arbeit bestätigt und haben nützliche Informationen für ihre Arbeit erhalten.

Das Team der Demografieagentur wird zudem den klaren Arbeitsauftrag annehmen, auch in 2014 als Netzwerk der Netzwerke Fachveranstaltungen und Workshops zu aktuellen Themen zu organisieren und bekannt zu machen.

Weitere ausführliche Berichte, Ergebnisse aus den Foren, finden Sie auf unserer [Homepage](#).

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege 2013 in Hannover

Im Rahmen der bundesweiten Aktionswoche „Familie + Wirtschaft = Wachstum 2013“ haben die Niedersächsische Landesregierung und die Demografieagentur zur Fachveranstaltung **Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Herausforderung und Chance für Unternehmen** am 14.11.2013 nach Hannover eingeladen. Rund 150 Unternehmer und Multiplikatoren folgten den Ausführungen von Niedersachsens Sozialministerin, Cornelia Rundt. „Unternehmen, die ihren Beschäftigten eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ermöglichen, profitieren von diesem Angebot“, so die Ministerin. Aus der Praxis erfuhren die Teilnehmenden, wie flexible Arbeitszeitmodelle in Unternehmen umgesetzt werden können. Deutlich wurde jedoch auch, dass sich viele Unternehmen noch gar nicht mit diesem Thema befassen haben.

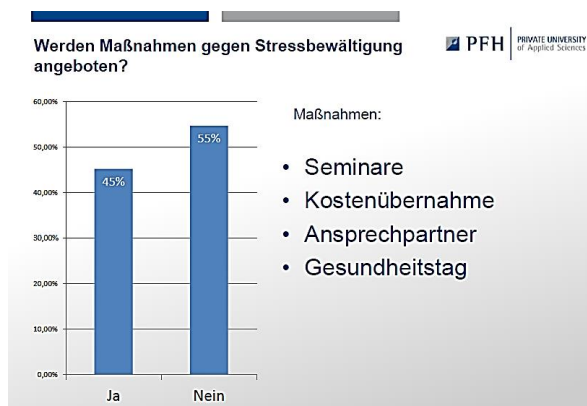
Zum Abschluss machte Daniela Behrens, Wirtschaftsstaatssekretärin deutlich: „Gerade wenn am Arbeitsmarkt die Fachkräfte knapper werden, können wir es uns nicht leisten, erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verlieren, weil sie durch den Spagat zwischen Beruf und Pflege aufgegeben werden. Durch Verständnis und Unterstützung des Arbeitgebers kann die Bindung ans Unternehmen sogar wachsen.“ Auf dem Markt der Möglichkeiten bot sich anschließend ausreichend Gelegenheit, Erfahrungen auszutauschen.



Die Präsentation von Lucie Perrot, berufundfamilie gGmbH sowie die Pressemitteilung zur Veranstaltung finden Sie auf unserer [Homepage](#).

Demografietag: „Betriebliches Gesundheitsmanagement“

Ob der demografische Wandel bereits die Unternehmen erreicht hat und wie diese mit den veränderten Altersstrukturen umgehen, diese Frage stellten sich 4 Studenten der Privaten Fachhochschule in Göttingen. Im Rahmen ihres Studienprojekts entwickelten Sie einen umfassenden Fragebogen zum Thema betriebliches Gesundheitsmanagement, der niedersachsenweit an unterschiedliche Betriebe versandt wurde.



Die Ergebnisse wurde am 15.11.2013 in Göttingen beim **Demografietag „Betriebliches Gesundheitsmanagement“** (BGM) vorgestellt. Neben Beiträgen von der AOK, Techniker Krankenkasse und der Demografieagentur zeigte das Praxisbeispiel der Refratechnik Cement GmbH, welche positive Resonanz – und getragen durch die Geschäftsführung – die Etablierung

von BGM in einem Betrieb haben kann. Lesen Sie dazu auf der folgenden Seite den ausführlichen Bericht von Dorothea Tacke, Personalleiterin Refratechnik Cement GmbH.

Schon gewusst? Gute Praxis aus Niedersachsen

Gute Praxis – Betriebliches Gesundheitsmanagement bei REFRA^{TECHNIK}

Das Unternehmen: Refratechnik Cement GmbH in Göttingen mit ca. 300 Mitarbeitern ist weltweit im Bereich Feuerfesttechnologie etabliert. Das Herz der Refratechnik Gruppe gehört dem Zement. Der rasante Anstieg des Zementbedarfs weltweit und die wachsenden Anforderungen der Stahlindustrie bedeuten für die Feuerfesttechnik ständig neue Herausforderungen.

Vor 3 Jahren entschloss sich die Geschäftsleitung gemeinsam mit der Personalabteilung und dem Betriebsrat, ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) im Unternehmen einzuführen und dafür die entsprechenden organisatorischen Strukturen zu schaffen.

Die ersten Ergebnisse, Hürden und Hindernisse dieser strategisch wesentlichen Entscheidung für alle im Betrieb stellen wir Ihnen gern vor. Den ausführlichen Bericht von Dorothea Tacke, Personalleiterin Refratechnik, den wir mittels eines Fragebogens erhoben haben, können Sie [hier](#) herunterladen oder auf unserer Homepage nachlesen.

Ausgangspunkt

- Der Ausgangspunkt für die Einführung eines BGM war einerseits die Alterung der Belegschaft aufgrund sehr geringer Fluktuation und Wachstum und andererseits ein dauerhaft hoher Krankenstand (8 % und mehr).

Sozialpartnerschaft

- Der Betriebsrat war von Beginn an in die Projekte eingebunden und hat das Projekt BGM aktiv unterstützt und für Vertrauen in der Belegschaft aktiv geworben. Er ist mit gutem Beispiel vorgegangen und hat an der Erarbeitung und Umsetzung der Maßnahmen aktiv mitgearbeitet.

(Erste) Ergebnisse, 3 Jahre nach Beginn des Projektes

- Bewusstseinsänderung bei allen Beteiligten: Weg vom Schauen auf den Krankenstand hin zum Arbeiten am Erhalt der Gesundheit. Weg von Ressourcenorientierung hin zum Führen in „gesunden“ Strukturen. Weg von „Meckern“ hin zur Selbstverantwortung aller Mitarbeiter.
- Es wurden Prozesse etabliert und das Projekt in die Linie überführt. Treiber/ Impulsgeber bleibt aber weiterhin die Personalabteilung.

Weitere Erfolgsfaktoren sind eine intensive Kommunikation und/oder Auseinandersetzung mit den Ängsten und Unsicherheiten der Mitarbeiter. Deutlich wurde auch die Wichtigkeit, Führungskräfte von Anfang an mit in den Prozess einzubeziehen, denn sie sind der Schlüssel.

Schon notiert? Aktuelle Veranstaltungshinweise

Dezember 2013:

Aktionstag: „Woche der Menschen mit Behinderung“, 02.12.13, Hannover

Einladung zu einem Aktionstag vom Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit in Hannover, 10:00 – 16:00 Uhr. Informationen und Anmeldung [hier](#).

Mit 66 Jahren... - Demografie und Ehrenamt, 06.12.2013, Berlin

Vor welchen Herausforderungen stehen Initiativen, Vereine, Bündnisse etc., wenn sie generationenumfassend arbeiten wollen? Welche Bedarfe haben Ältere für ihr freiwilliges Engagement? Diese und weitere Fragen werden diskutiert und Beispiele guter Praxis aus unterschiedlichen Bereichen vorgestellt. Informationen und Anmeldung [hier](#).

Januar 2014:

Wintertagung: Soziale Medien und ihre Rolle in der Öffentlichkeit und im Bildungsbereich, 08.01. – 10.01.2014, Kloster Drübeck, Wernigerode

Soziale Medien wie Facebook, Twitter oder What'sApp sind aus dem Alltag kaum mehr wegzudenken. Während der Wintertagung 2014 wird beleuchtet, welche konkreten Möglichkeiten die Sozialen Medien für das Lehren und Lernen in der Bildung und welche Chancen und Risiken ihre Nutzung in der Öffentlichkeitsarbeit beinhalten. Informationen und Anmeldung [hier](#).

Schon gelesen? Aktuelle Publikationen

Arbeitsmarktsituation von Migranten in Niedersachsen

Menschen mit Migrationshintergrund haben es am niedersächsischen Arbeitsmarkt besonders schwer. Sie sind überdurchschnittlich oft von Arbeitslosigkeit betroffen und viele von ihnen sind langzeitarbeitslos. Selbst mit einem Hochschulabschluss sind Migrantinnen und Migranten häufiger arbeitslos als Menschen ohne Migrationshintergrund. Dies hat eine neue Statistik der Bundesagentur für Arbeit ergeben. [Hier](#) der Bericht.

Lesen Sie dazu auch den [Bericht](#) der Bundeszentrale für politische Zukunft.

Fortschrittsreport: Altersgerechte Arbeitswelt – Länger gesund arbeiten

Kreativ, motiviert und gesund bis zur Rente im Job? Wer kann das schon, mögen sich viele fragen. Insbesondere dann, wenn wir alle künftig länger arbeiten und die Älteren unter uns mehr werden. Richtig ist, dass das steigende Durchschnittsalter der Erwerbsbevölkerung die Arbeitswelt verändern wird. Doch die pauschale Aussage, dass mit dem Älterwerden automatisch auch die Leistungsfähigkeit schwindet, ist längst überholt. [Hier](#) der komplette Bericht.

DGB Ausbildungsreport 2013

Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt scheint sich durch den demografischen Wandel langsam zu entspannen. 77,7 % der Auszubildenden sind mit ihrer Ausbildung zufrieden. Regelmäßige Überstunden, ausbildungsfremde Tätigkeiten und das männliche Auszubildende durchschnittlich mehr vergütet bekommen, als Auszubildende, die in vorwiegend weiblich dominierten Berufen arbeiten sind Probleme, die sich nicht von alleine lösen. Der ausführliche Bericht [hier](#).

Noch Fragen? Kontakt

Demografieagentur für die niedersächsische Wirtschaft GmbH

Adolfstr. 7
30169 Hannover

Telefon: 0511/16990-900
E-Mail: info@demografieagentur-nds.de
Internet: www.demografieagentur-nds.de

*Herausgeber: Demografieagentur für die niedersächsische Wirtschaft GmbH
Redaktion: Team der Demografieagentur
Gestaltung: H. Kölling, Team der Demografieagentur*

Sie können den Newsletter unter folgender Adresse abbestellen: info@demografieagentur-nds.de