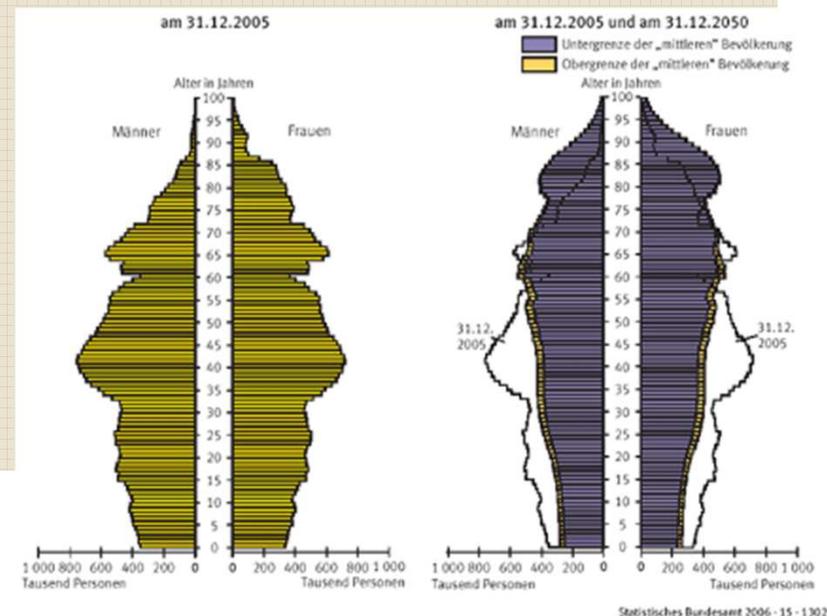


# In welcher leben wir?



- Wir werden immer älter, unsere Lebenserwartung nimmt kontinuierlich zu. Gleichzeitig stehen wir als alternde Gesellschaft an der Schwelle zur Wissensökonomie.
- Welche Herausforderungen und Chancen sind für die Unternehmen damit verbunden? Wie lassen sich diese bewältigen?
- Das Unternehmensnetzwerk ddn als Beispiel für kollegiale Begleitung und transdisziplinäre Lösungsfindung
- In Facharbeitskreisen und regionalen Netzwerken lernen Unternehmen von Unternehmen und gestalten gemeinsam mit Wissenschaft und gesellschaftlichen Entscheidungsträgern die Lösungen!



# Innovative Bewältigung des demographischen Wandels durch Unternehmensnetzwerke?

## Das Beispiel ddn



**Dr. Rainer Thiehoff**  
**Geschäftsführender Vorstand**  
**Das Demographie Netzwerk e.V.**

**Internationale Abschluss-Tagung**  
**des Verbundprojektes DEBBI**  
**Palais de la Musique et des Congrès**  
**Straßburg, 29./30. Januar 2015**

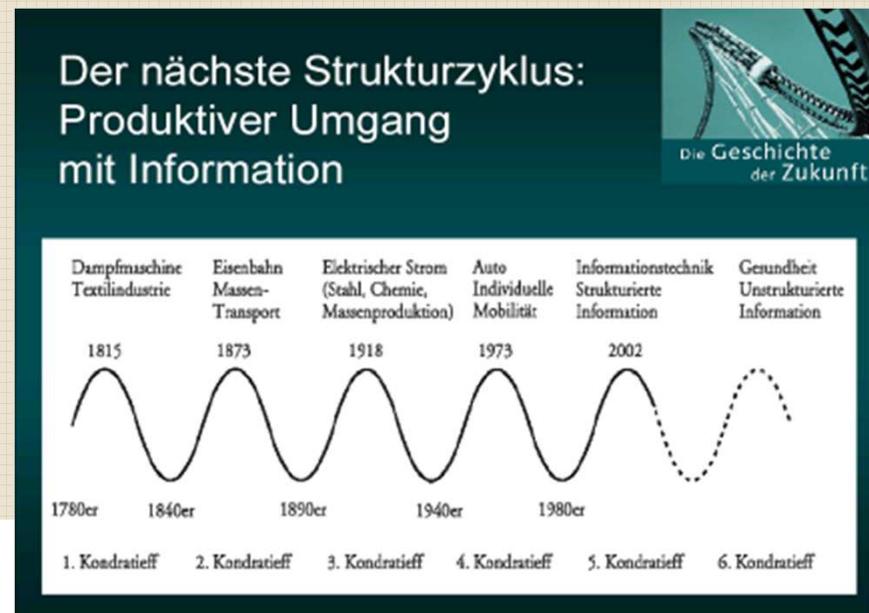
# Wissen wird zum Produktionsfaktor



- Informations-, Wissens- und Kommunikationsarbeit nehmen kontinuierlich zu
- Nutzen entsteht durch den „produktiven Umgang mit unstrukturierten Informationen“ (Erik Händeler)
- Gesundheit wird immer wichtiger

## zukünftige Wachstumstreiber sind ...

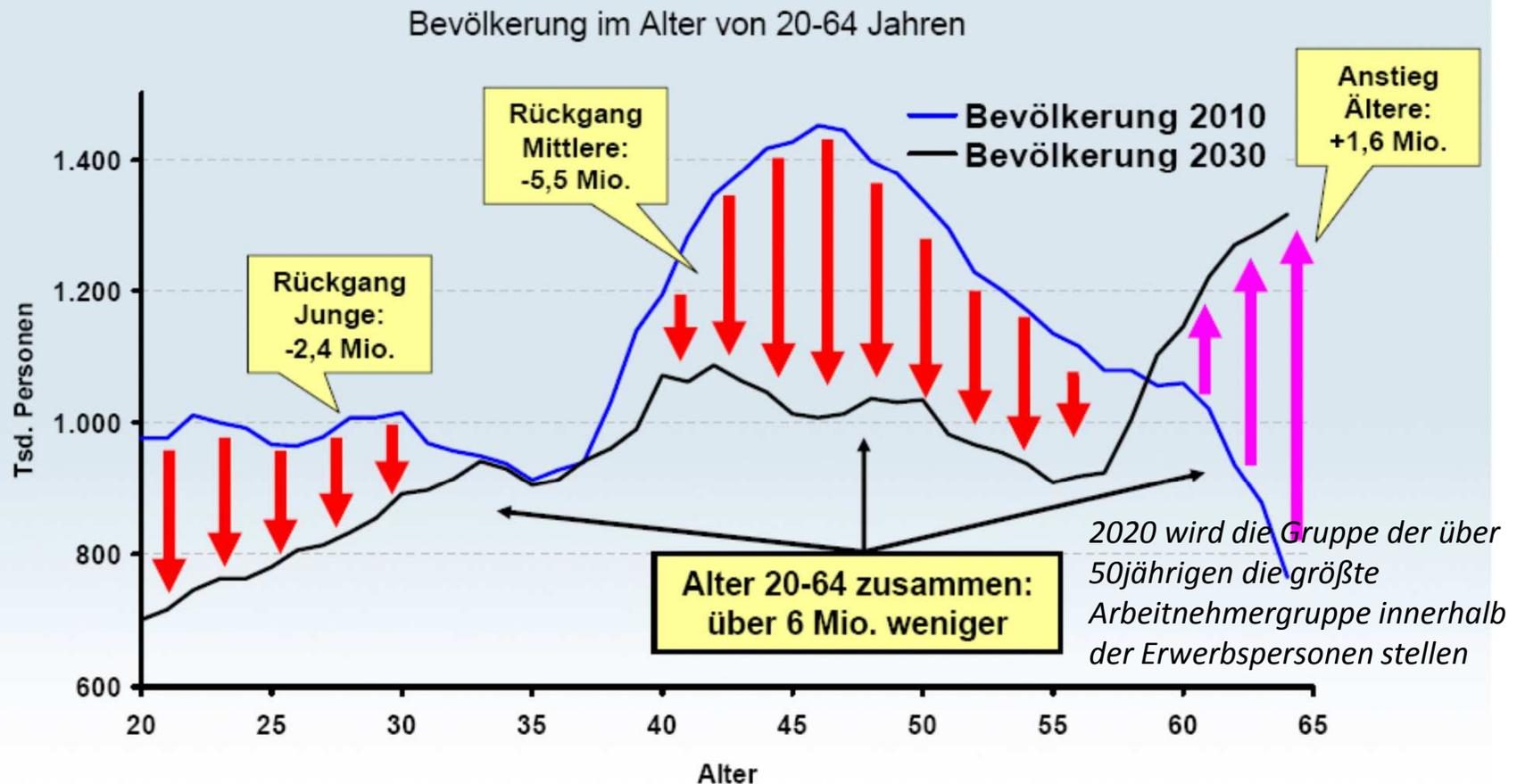
- ... Wissensgenerierung und Wissenstransfer
- ... partnerschaftliche Unternehmenskulturen
- ... betriebliches Gesundheitsmanagement



# Wir werden weniger - die Älteren werden mehr



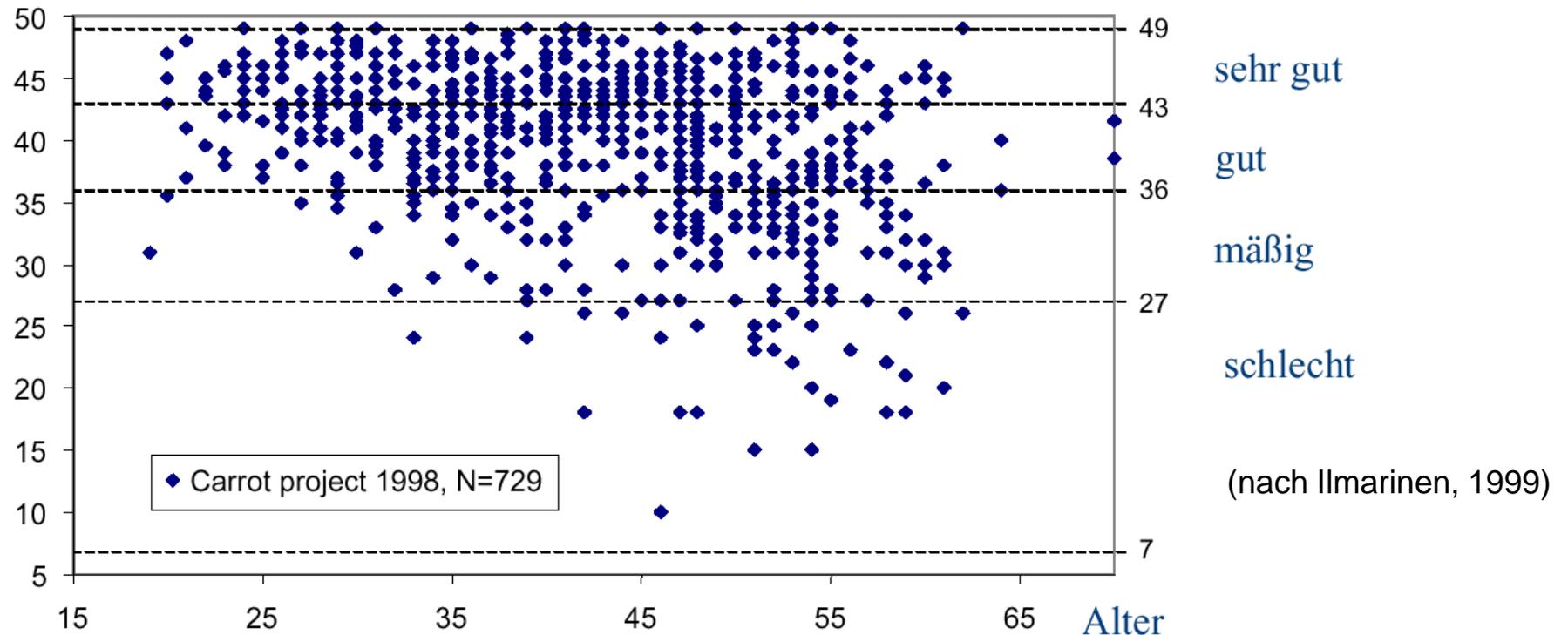
## Arbeitskräfte der Zukunft: Viel weniger Junge, mehr Ältere



# Arbeitsfähigkeit und Alter



Die subjektiv empfundene Arbeitsfähigkeit (WAI, ABI) lässt im Alter nach, jedoch mit großen individuellen Unterschieden.



Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit sind Grundlage für ein längeres Arbeitsleben; sie müssen daher gefördert werden.

## Was ist aus Unternehmenssicht zu tun?



### Handlungsfelder des Demographiemanagements ...

- Alters- und Qualifikationsstrukturanalysen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Wissensmanagement und Lebenslanges Lernen
- Demographieorientierte Tarifgestaltung
- Betriebliche Alterssicherung
- Neue Rekrutierungsstrategien (Employer-Branding u.a.)
- Alternsgerechte Arbeitsplätze
- Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur
- Lebensphasenorientierte Personalpolitik
- Altersgemischte Teams und Vielfalt



## Wie die PS auf die Straße bringen?



### Die Verhaltenslogik der Lorenz'schen Kette ...

- gedacht ist nicht gesagt
- gesagt ist nicht gehört
- gehört ist nicht verstanden
- verstanden ist nicht einverstanden
- einverstanden ist nicht behalten
- behalten ist nicht umgesetzt
- umgesetzt ist nicht beibehalten
- beibehalten ist nicht routinisiert!



## Kontinuierlicher Ausbau Demographie-Fitness



### 12 parallele Facharbeitskreise

1. Gesundheit
2. Arbeitsorganisation- und Gestaltung
3. Qualifikation, Weiterbildung, Lernen
4. Führung und Unternehmenskultur
5. Personalpolitik, Personalmarketing
6. Kommunen und Wirtschaft für Generationen
7. Regionalisierung
8. Tarifgestaltung
9. Strategische Personalplanung
10. Betriebliche Altersvorsorge und Zeitwertkonten
11. Innovation und demographischer Wandel
12. Altersgemischte Teams



#### Gelebte Inklusion: Große Chance für die Unternehmenskultur

Menschen mit Handicaps in ihrer Individualität zu akzeptieren und sie in vollem Umfang am gesellschaftlichen Leben zu beteiligen ist ein wichtiges soziales Ziel. Dass Inklusion darüber hinaus auch eine sehr erfolgreiche Methode ist, um die Unternehmenskultur zu stärken und erfolgreich im Wettbewerb zu sein, ze



Im Rahmen der Initiative 50+ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ermöglicht die ING-DiBa Älteren den Wiedereinstieg ins Berufsleben. Während eines 12-monatigen Praktikums werden die „Azubis 50+“ an den Standorten Nürnberg und Hannover im neuen Berufsbild „Servicekraft für Dialogmarketing“ ausgebildet. Am Standort Frankfurt findet eine 9-monatige Ausbildung zum Bankassistenten statt.



Branche:

## Networking und Erfahrungsaustausch



- ddn-Zukunftswerkstätten und Know-How-Kongresse
- Treffen der Arbeitskreise und der Regionalnetzwerke
- ddn-INQA-Regionalforen
- Mitgliederversammlungen mit interaktiven Formaten wie World-Cafés
- Unternehmensbesichtigungen und *gegenseitige Besuche*

### 3. ddn Zukunftswerkstatt

Hochleistung durch Generationenvielfalt –  
Barrieren, Instrumente und praktische Erfahrungen



25. Februar 2013  
im Haus der  
SAP AG  
Gebäude ROT 03  
SAP-Allee 27  
68789 St. Leon-R



Zukunft sichern – Arbeit gestalten

Regionalforum der Initiative Neue Qualität der Arbeit  
und des ddn-Regionalnetzwerks Nordwest

Jetzt anmelden unter  
[www.demographie-netzwerk.de/bremen](http://www.demographie-netzwerk.de/bremen)

Freitag, 8. November 2013  
von 9:00 bis 17:00 Uhr

Maritim Hotel & Congress Centrum Bremen

## Initiierung regionaler Lernprozesse



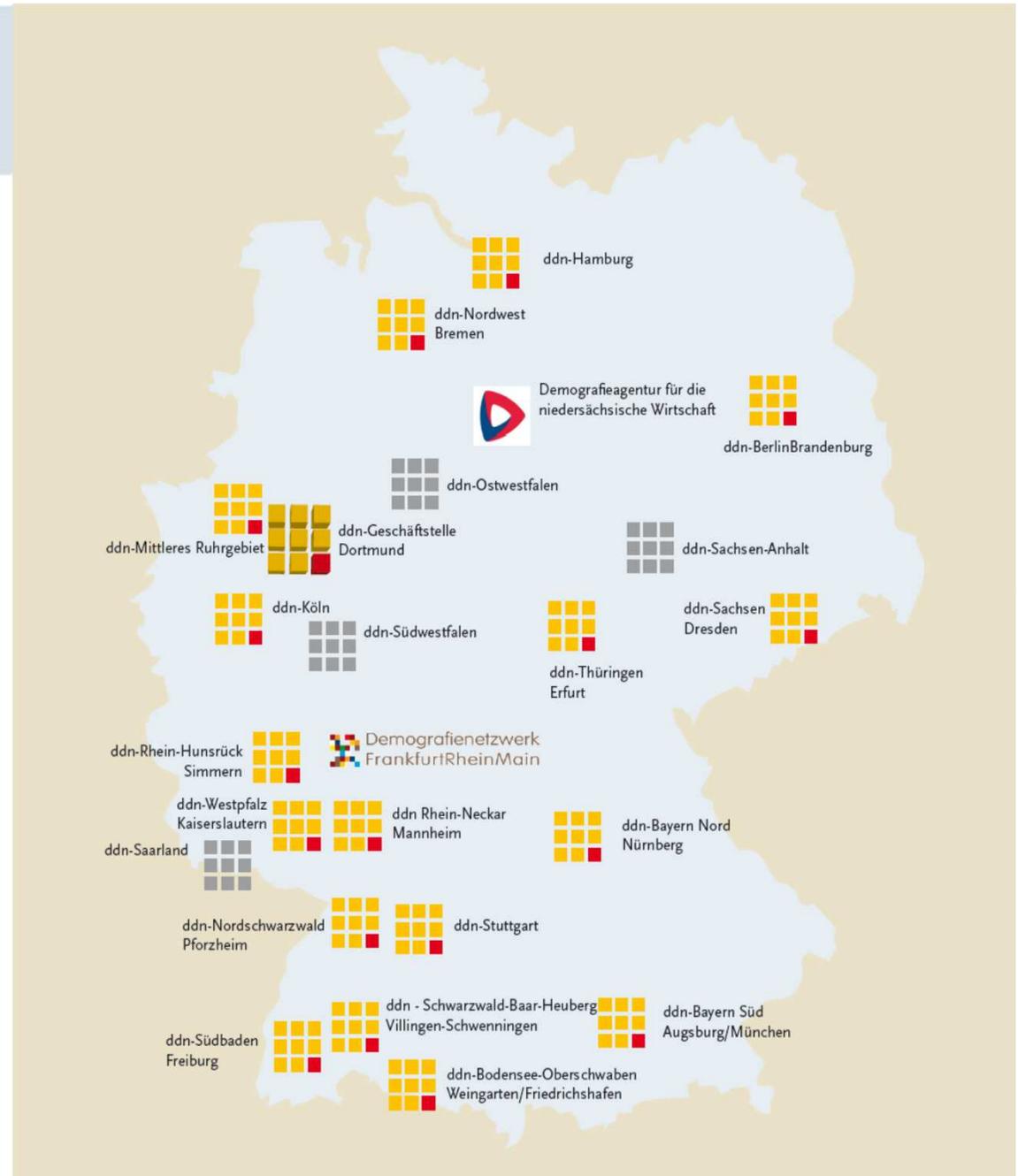
### Nutzen (speziell für KMU) regional generieren durch ...

- Schnellere *Wissensdiffusion* durch Nähe und Vertrauen
- Austausch zwischen Unternehmen und kommunalen Stakeholdern
- Entwicklung Unternehmensgrenzen überschreitender Lösungen
- Kooperatives Innovationslernen durch Initiierung gemeinsamer Projekte
- Zugang zu Informationen und Identifikation von Best Practice
- Bündelung von Ressourcen
- Gestaltung des eigenen Umfeldes, z.B. zur Erschließung von Erwerbspersonenpotenzialen
- Gewinn an Reputation für Mitglieder und Treiber
- Ausweitung des örtlichen Netzwerks

## Die regionalen Netzwerke

Zur Zeit umfasst ddn bundesweit 18 regionale Netzwerke und den Landesverband *ddn Schweiz*

(geplante Netzwerkgründungen in grau)



## Unsere Instrumente zur Verbreitung

- Internetauftritt [www.demographie-netzwerk.de](http://www.demographie-netzwerk.de)
- Intranet für Mitglieder
- ddn Youtube-Channel
- ddn XING-Gruppe
- ddn Facebook-Seite
- ddn Twitter-Auftritt
- Demographie Wiki
- ddn Wanderausstellung
- ddn Newsletter
- ddn Fachbuchreihe



## Die Mitglieder des ddn



Unternehmen    Öffentliche Arbeitgeber (Kommunen etc.)    Bundesministerien  
Kammern    Verbände    Stiftungen    Wissenschaftliche Institute    Universitäten



*Im aktuellen Vorstand vertreten sind:*

Audi AG    Hochschule St. Gallen    ING-DiBa    PERBIT    Randstad    SAP  
SCOPE    SICK    SRH Hochschule Berlin    BAuA    BMAS    INQA

## Die realisierten Funktionen des Unternehmensnetzwerks ddn



### 1. Kollegial Begleiten

Vernetzung, niedrighschwellige Beratung und emotionale Unterstützung

### 2. Unternehmen lernen von Unternehmen

Wissenstransfer durch Best Practices, Experten-Input sowie gemeinsamen, strukturierten Erfahrungsaustausch

### 3. Regional vernetzen

Förderung der Wissensdiffusion durch Vertrauen und Systemgrenzen überschreitendes Denken und Handeln vor Ort

### 4. Plattform bieten

Den Dialog mit Politik, Verbänden und Öffentlichkeit führen

### 5. Transdisziplinäre Gestaltung

Praktiker Vorort gestalten die Lösungen gemeinsam mit Wissenschaft und gesellschaftlichen Entscheidungsträgern zum Zweck höherer Compliance

V. Was haben wir gelernt?

# Wie führt man offene Netzwerke?



Führung

Autoritär



Commitment per Bestrafung?

Demokratisch



Commitment per Information?

Laissez-faire



Kein Commitment?

Transformational



Commitment per Inspiration, Vorbild und Motivation – aber Instrumentalisierung für Ziele der Organisation

?

## Servant Leadership für Netzwerke



- Führungspersonen verstehen sich als **Diener ihrer** Mitarbeiter und ihrer Organisation.
- Pflichterfüllung und soziale Verantwortung haben in Entscheidungsprozessen und Handlungen stets Priorität gegenüber persönlichen Interessen.
- Orientierung an ethischen und für andere transparenten Prinzipien.

**Authentisches Auftreten**

**Verständnis für Anliegen und Bedürfnisse anderer**

**Vermittlung von ethischen Werten**

**Starke konzeptuelle und methodische Fähigkeiten**

**Vorausschauendes Handeln**

**Entwicklung und Förderung der Mitglieder**

## Was kommt auf uns zu?



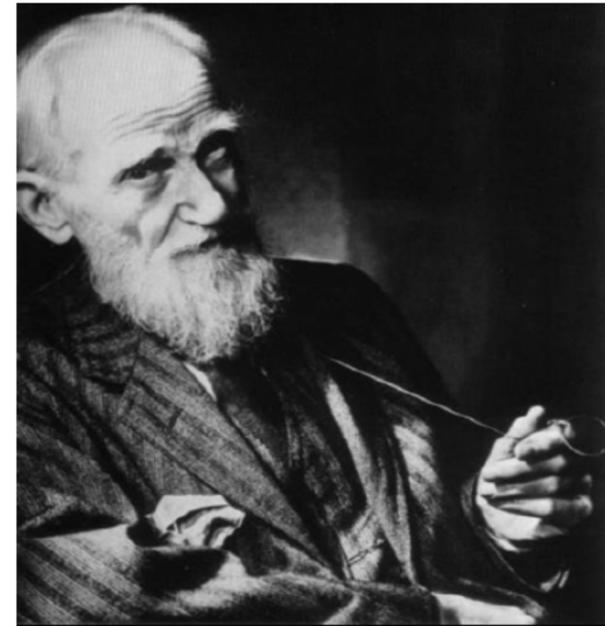
- Die Arbeitswelt wird immer älter, bunter, weiblicher und ... komplexer – Systemgrenzen überschreitendes gemeinsames Lernen und Gestalten in Netzwerken wird zunehmend wichtiger.
- Der produktive Umgang mit unstrukturierten Informationen führt jeden Wissensarbeiter näher an die Wertschöpfungsprozesse des Unternehmens heran.
- Moderne Personalstrategien müssen altersgerechte Arbeitsplatzbedingungen, -organisation, gesundheitspräventive Maßnahmen aber vor allem Kompetenz- und Lernmodelle berücksichtigen und integrieren.
- „Vertrauens-Fehler-Lern-Innovations-Gesundheits-Kulturen“ in den Unternehmen verändern auch die Wertschöpfungsprozesse selbst, in dem transdisziplinäre Lösungen gemeinsam gestaltet werden.
- Die Notwendigkeit intergenerationell und ethnisch gemischter Teams wird die Arbeitsabläufe verändern, Interessenausgleichsprozesse hervorrufen sowie produktivitätssteigernde Prozessbegleitung erfordern.

## Weitere Informationen



- bekommen Sie über die Website [www.demographie-netzwerk.de](http://www.demographie-netzwerk.de)
- schreiben Sie mir eine Mail [thiehoff@ddn-netzwerk.de](mailto:thiehoff@ddn-netzwerk.de)
- oder rufen Sie mich an  
+49 231 9071 2846

**Herzlichen Dank  
für Ihre Aufmerksamkeit!**



„Alte Leute sind gefährlich; sie haben keine Angst vor der Zukunft“ *George Bernard Shaw (1856 – 1950)*

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:

