

Fitnesstrainer für die Zukunft

AUSBILDUNG. Demografieberatung muss nicht von außen kommen. Personalfachleute können sich für das Coaching im eigenen Betrieb qualifizieren.

Von Katharina Schmitt (Red.)

Ohne grundlegendes Know-how lassen sich demografiegerechte Betriebs- und Personalstrategien im Unternehmen nicht einführen. Wir stellen zwei Qualifizierungswege vor, die Personalfachleute für die Demografieberatung im eigenen Betrieb nutzen können.

Aging-Workforce-Management

Das Jacobs Center for Lifelong Learning and Institutional Development an der Jacobs University bietet im thematischen Bereich Demografie/Aging-Workforce-Management das Executive-Master-Programm „Lifelong Learning, Knowledge Management, and Institutional Change (LKI)“ an. Der Grundgedanke der Weiterbildung liegt darin, Wissen und Fertigkeiten für den Umgang mit den anstehenden Transformationen in der Personalführung, der Arbeitsorganisation und der Personalstrategie möglichst breit in die Führungsebenen von Unternehmen hineinzutragen.

Die Ausbildung ist auf Führungskräfte ausgerichtet, die lernen, diejenigen Geschäftsbereiche ihres Unternehmens zu identifizieren, die vom demografischen Wandel in den kommenden Jahren und



© IUB INTERNATIONAL UNIVERSITY BREMEN

Auch die International University Bremen bietet eine berufsbegleitende Ausbildung für Führungskräfte zum Demografieberater an.

Jahrzehnten am stärksten betroffen sein werden. Nach einer Ist-Analyse und einer Bedarfsanalyse werden Lösungen erarbeitet, wie die Unternehmen in den identifizierten Geschäftsbereichen Nachwuchs und Arbeitskräfte produktiv und engagiert erhalten und nachhaltig an sich binden können. Das Executive-Master-

Programm „Lifelong Learning, Knowledge Management, and Institutional Change (LKI)“ ist speziell für Berufstätige konzipiert, die entweder berufsbegleitend in zwei Jahren oder in einem Jahr Intensivstudium den Abschluss erlangen können.

Berufsbegleitend an 15 Wochenenden

Die berufsbegleitende Variante sieht 15 Wochenendkurse sowie drei volle Kurswochen vor. Zudem arbeiten die Studierenden vor Ort in ihren jeweiligen Unternehmen an „On-the-Job“-Projekten und fertigen zum Abschluss eine Masterarbeit an. Daneben bietet das Jacobs Center auch kurze Weiterbildungen für Personalfachleute an. Zwei- bis dreitägige Executive-Seminare geben entweder einen Überblick über die Grundlagen oder behandeln einzelne Schwerpunktthemen näher, die beim demografischen Wandel besonders relevant werden.

Qualifizierungskonzept Rebequa

Das Qualifizierungskonzept Rebequa wurde im Jahr 2005 von der Healthpro GmbH in Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitswissenschaft der RWTH Aachen (IAW) entwickelt. Der Name steht für „Regionale Beratung und Qualifizierung in NRW.“ Die achttägige

Qualifizierung erörtert wesentliche Fragen der Betriebs- und Personalpolitik aus demografischer Sicht und schlägt einen Bogen von der Grundlagenvermittlung zur Beratungspraxis. Das Konzept ist in der Praxis bewährt, rund 150 Demografieberater aus mittlerweile vier verschiedenen Bundesländern beraten bereits nach diesem Standard. Das Projekt wird vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen und mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

Die während des Ausbildungsganges vermittelten Inhalte bestehen aus 16 Grundlagenmodulen und vier Vertiefungstagen. Die Qualifizierungsinhalte umfassen Grundlagen der Demografiefor-

schung, der Alterns- und Kompetenzforschung, trainieren bewährte Analysetools wie die Altersstrukturanalyse, führen in die zentralen betrieblichen Handlungsfelder ein und vermitteln konkrete Maßnahmentipps. Einzelne Module befassen sich unter anderem mit den Themen Age Management, betriebliche Potenziale älterer Mitarbeiter, Führungskultur, Gesundheitsmanagement, Personalbeschaffung und Personalmarketing, Arbeitsorganisation und Arbeitsbewältigungsfähigkeit.

Drei Hauptanforderungen des Konzepts

Das Qualifizierungskonzept entspricht drei Hauptanforderungen: Es ist erstens inhaltlich abgestimmt auf die individu-

ellen Profile, Qualifikationen und Erfahrungen der verschiedenen Absolventen, geht zweitens auf regionale Besonderheiten und Branchenschwerpunkte ein und wird als dritte Anforderung inhaltlich fortlaufend weiterentwickelt, indem aktuelle Themen aufgegriffen und zielgruppengerecht vermittelt werden. Aus heutiger Sicht sind hier vor allem Ergänzungen interessant, die das Verhältnis von Arbeit und Freizeit (Work-Life-Balance), die betriebliche Relevanz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), das betriebliche Fall- und Eingliederungsmanagement oder flexible Arbeitszeitmodelle betreffen. ■

Weitere Info zu den Studiengängen:
www.iu-bremen.de; www.rebequa.de