

Jede Organisation ist einzigartig, jeder Entwicklungsprozess ist individuell. Wir unterstützen Sie daher neben der Durchführung des IVUT-Assessments „Demographiebewusstsein“ mit maßgeschneiderten Beratungs- und Trainingskonzepten bei Ihrer Unternehmensentwicklung und begleiten professionell Ihren Veränderungsprozess.

Führungskräften bieten wir individuelles Coaching auf Basis systemischer sowie verhaltens- und gestalttherapeutischer Ansätze.

In Zusammenarbeit mit Hochschulen und Forschungsinstituten realisieren wir innovative Forschungsprojekte.

Unser Vorgehen basiert auf einem ganzheitlichen Verständnis von Organisationen und von Menschen in Organisationen. Daher bilden der systemisch-konstruktivistische Ansatz sowie das Excellence-Modell der European Foundation for Quality Management (EFQM) für nachhaltige Unternehmensführung die Grundlage unserer Beratungs-, Trainings- und Coachingtätigkeit.

Durch die vielfältige Qualifikation unseres Teams und durch die Vernetzung mit kompetenten Partnern finden wir individuelle, passgenaue Lösungen und können Ihren Beratungsauftrag inklusive ergänzender Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen erfolgreich und aus einer Hand umsetzen.



KONTAKT



Dipl.-Psych. Ulrich F. Schübel

Leiter des Instituts
Demographieberater
und Demografielotse

office@ivut.de | www.ivut.de

Crellestraße 29-30 10827 Berlin
Bayreuther Straße 1 97762 Hammelburg
Davenportplatz 19 67663 Kaiserslautern

Tel.: 030. 210 156 14
Tel.: 09732. 787 59 01
Tel.: 0631. 414 09 01
Fax: 030. 210 156 15
Fax: 09732. 787 59 02
Fax: 0631. 414 09 02

Nachhaltige Wirksamkeit

Das Assessment – zielorientiert

Das IVUT-Assessment „Demographiebewusstsein“ beginnt mit der Analyse der bereits in Ihrer Organisation vorhandenen Maßnahmen und Möglichkeiten. Auf dieser Basis werden spezifische Ziele sowie konkrete Maßnahmen erarbeitet und deren Umsetzung durch das Assessmentverfahren nachhaltig sichergestellt.

Das Vorgehen – beteiligungsorientiert

Das Workshop-Konzept zur Zielfindung und Erarbeitung von Maßnahmen setzt auf die Beteiligung aller Zielgruppen, die von den Folgen des demographischen Wandels betroffen sind und dazu beitragen können, ihn aktiv zu gestalten. Die dabei erarbeiteten Entwicklungsziele werden als Zielvereinbarung gemeinsam von Unternehmensleitung und Vertretung der Mitarbeitenden unterzeichnet.

Die Umsetzung – reflektionsorientiert

Im Zeitraum der Gültigkeit der Zielvereinbarung werden regelmäßig Workshops durchgeführt, um Fortschritte zu reflektieren und Hindernisse bei der Umsetzung zu identifizieren.

Demographiebewusstsein

Die Zukunftsfähigkeit einer Organisation wird maßgeblich von ihrer Innovationskraft getragen. Diese wiederum resultiert aus Motivation, Wissen und Können der Beschäftigten wie auch ihrer physischen und psychischen Leistungsfähigkeit. Setzen Sie vor diesem Hintergrund Ihre demographische Brille auf: Wie wirksam im Hinblick darauf ist Ihr Personalmanagement? Wie attraktiv sind Sie als Arbeitgeber für Fach- und Führungskräfte? Wie gut können Sie Ihre Unternehmensziele auch mit einer alternden Belegschaft erreichen? Eine demographiebewusste Personalpolitik hilft, diese Fragen positiv zu beantworten.

Ihr Nutzen

Demographiebewusste Unternehmen rekrutieren und binden erfolgreich Fach- und Führungskräfte und erhalten ihre Produktivität. Denn sie stellen durch zielgerichtete Strategien und Maßnahmen sicher, dass sie für jüngere Mitarbeitende wie auch Beschäftigte mit besonders gesuchten Qualifikationen attraktiv sind. Ein kluger Generationenmix und altersgerechte Arbeit sichern die Produktivität auch bei einer alternden Belegschaft.

Eine derartige mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur führt zu steigender Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten (in 85% der Fälle). Dies erhöht die Produktivität und verbessert die Qualität der Arbeit (in 70% der Fälle).*

*Quelle: Repräsentative Umfrage des FFP Universität Münster

Unsere Erfahrung

Das IVUT verfügt über vielfältige Kompetenzen im Human Resource Management. Wir sind für Sie da bei den Themen Personal- und Führungskräfteentwicklung, Gesundheitsmanagement, Life Domain Balance und Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit sowie Demographiemanagement und alter(n)sgerechtes Arbeiten.

Ulrich F. Schübel wurde von der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) und dem Demographie Experten Netzwerk (Dex e. V.) zum Demographieberater ausgebildet und besitzt vielfältige Erfahrungen auf dem Gebiet der demographiebewussten Personalpolitik.

Wir unterstützen Sie durch das IVUT-Assessment „Demographiebewusstsein“ individuell bei der Analyse und Zielfindung, beraten Sie bei der Umsetzung in allen Gestaltungsaspekten und begleiten Ihre Entwicklung hin zu einer demographiebewussten Organisation.



Personalpolitik demographiebewusst gestalten



*Demographiebewusstsein
als Wettbewerbsvorteil*

Individuell begleiten. | Erfolgreich verändern.

Das IVUT-Assessment

»Demographiebewusstsein«

Viele Organisationen kennen die konkreten Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf ihre Leistungsfähigkeit noch nicht; andere sind bereits auf der Suche nach tragfähigen Konzepten für die Gestaltung des demographischen Wandels, die speziell auf die eigenen Personalstrukturen und Arbeitsprozesse zugeschnitten sind. Für all diese Organisationen hat das IVUT ein eigenes Konzept zur Erarbeitung und Umsetzung einer demographiebewussten Personalpolitik entwickelt.

Ziel dabei ist es, eine zukunftsfähige Strategie im Umgang mit einer alternden Belegschaft zu entwickeln und diese nachhaltig in der Personalstrategie zu verankern.

Das IVUT-Assessment „Demographiebewusstsein“ unterstützt Sie bei der Analyse und Zielfindung für eine optimale Gestaltung des demographischen Wandels.

Das IVUT-Assessment

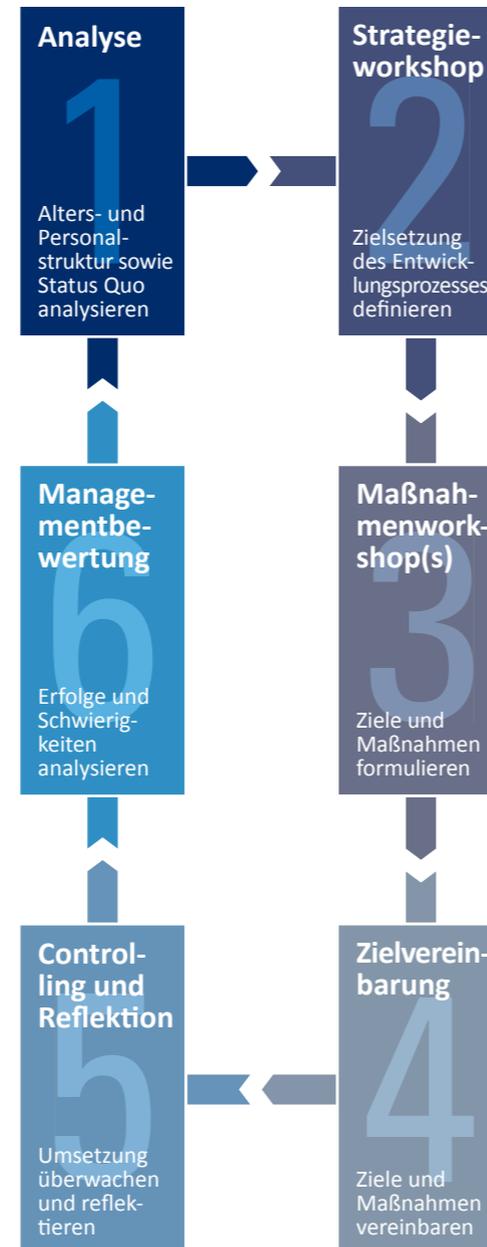
»Demographiebewusstsein«

- ist ein Managementinstrument zur Förderung einer demographiebewussten Personal- und Unternehmenspolitik
- etabliert einen Prozess zur (Weiter-)Entwicklung demographieorientierter Ziele im Rahmen einer passgenauen Strategie für eine demographiebewusste Personalpolitik
- analysiert den aktuellen Entwicklungsstand und ermittelt das spezifische Entwicklungspotenzial Ihrer Organisation
- initiiert einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess für demographiebewusste Maßnahmen

Demographiebewusste Personalpolitik rechnet sich, weil sie eine hohe Wertschöpfung und ein positives Image bewirkt.

Die Vorgehensweise

Sechs Schritte zum Erfolg



Die Gründe

Der demographische Wandel ist ein übergreifendes Thema, das aus vielen Gründen relevant ist.

Organisationen, die ihre Personalpolitik demographiebewusst gestalten, tun dies aus folgenden Gründen:

- Die Erfahrung, dass durch ein fehlendes Demographiebewusstsein dem Unternehmen viele Potenziale und Kompetenzen der Beschäftigten verloren gehen.
- Die Erkenntnis, dass es für eine exzellente Unternehmensführung eine zentrale Rolle spielt, den demographischen Wandel zu gestalten und seine Chancen zu nutzen.
- Die Feststellung, dass Demographiebewusstsein und alter(n)sgerechte Arbeit zur Kostensenkung beitragen. Die Motivation steigt, es verringern sich Fehlzeiten und Fluktuation und damit erhöht sich die Personalverfügbarkeit.
- Der Wunsch, im Rahmen eines Diversity Managements ein Gesamtkonzept zum wertschätzenden Umgang mit älteren wie auch jüngeren Beschäftigten zu entwickeln.
- Das Wissen, dass es in Zeiten des Fachkräftemangels für den wirtschaftlichen Erfolg immer wichtiger wird, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten.
- Das Ziel, sich im Wettbewerb um die besten Mitarbeitenden durch dieses Merkmal von anderen Organisationen zu unterscheiden und sich als attraktives, sozial und gesellschaftlich verantwortliches Unternehmen zu positionieren.

Das IVUT ist Mitglied bei



Die Gestaltungsaspekte

Mit dem IVUT-Assessment „Demographiebewusstsein“ bearbeiten Sie in einem effizienten und effektiven Prozess alle wichtigen Aspekte zur Gestaltung des demographischen Wandels in Ihrer Organisation:

Unternehmenskultur und Führung

Vorbildfunktion und aktive Rolle von Führungskräften; Wertschätzung aller Beschäftigten; demographiebewusste Gestaltung der Führungs- und Unternehmenskultur

Personalmanagement und Arbeitgeberattraktivität

Image in Region und Branche; Attraktivität für Nachwuchs-, Fach- und Führungskräfte; Berücksichtigung der Altersstruktur bei personalpolitischen Entscheidungen

Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsgestaltung und Arbeitsort

Maßnahmen zum alter(n)sgerechten Arbeiten, um Einsatzmöglichkeiten zu verbessern und die Flexibilität für die Beschäftigten zu erhöhen; wertschöpfende Tätigkeiten auch für ältere Beschäftigte

Kompetenzmanagement und Personalentwicklung

Potenzial- und Bildungsbedarfsanalysen, „Karrierpfade“ und Kompetenzentwicklung für alle Mitarbeitenden; Abstimmung der Bildungsmaßnahmen auf Lernwege und Fähigkeiten der unterschiedlichen Beschäftigten; systematischer Wissenstransfer

Gesundheitsmanagement

Erhaltung und Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden; Anforderungs- und Belastungsanalysen

Information und Kommunikation

Informationsmanagement und Öffentlichkeitsarbeit über demographieorientierte Angebote und das Demographiebewusstsein der Organisation nach innen und außen