

Aufsteigen



Aufgestiegen zum

Demografieberater

Ein Erfahrungsbericht von
Hans-Georg Kämpfer, 34 Jahre

Ausbildung zum Industriekaufmann,
BWL-Studium mit Fachrichtung
Personalmanagement sowie
Produktions- und Logistik-
management in Siegen
Eingestiegen 2001
in der Personalabrechnung
bei RWE Energie
Aufgestiegen 2006
zum Personalreferenten der
RWE Rhein-Ruhr
Aufgestiegen 2010
zum Werkpersonalleiter
und Demografieberater
bei KFV Karl Fliether

Die meisten Demografieberater sind freiberuflich als Berater, Trainer oder Coach tätig. Nur wenige sind unternehmensintern in der betrieblichen Demografieberatung beschäftigt. Ich habe im Frühjahr 2011 die zertifizierte Ausbildung bei der healthpro-academy in Stuttgart durchlaufen. Es handelte sich um einen kleinen, international besetzten Kurs mit vier Teilnehmern und einem Trainer, der selbst als Unternehmens- und Demografieberater tätig ist. Hauptthemen sind die Analyse der Unternehmensumwelt sowie die sogenannte Altersstrukturanalyse inklusive Fehlzeitenmanagement und deren Interpretation, das heißt die Ableitung konkreter Maßnahmen in den betrieblichen Handlungsfeldern. Dies sind beispielsweise die Personalentwicklung, der Auf- und Ausbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, eine nachhaltige Unternehmens- und Führungskultur und Employer Branding. Diese Qualifizierung ist ein Standard, der die Qualität in der Demografieberatung sichert. Mittlerweile wurden schon über 800 Demografieberater in Deutschland, Österreich und der Schweiz ausgebildet.

Seit 2010 bin ich bei KFV Karl Fliether in Velbert als Werkpersonalleiter tätig und seitdem mit sieben Mitarbeitern für die Personalarbeit und die zentralen Dienste (Gebäude, Sozialdienst, Empfang) zuständig. Das Unternehmen ist Hersteller von Mehrfachverriegelungen für Haustüren sowie Einsteck- und Rohrahmenschlösser, seit 2006 ein Tochterunternehmen der Siegenia-Aubi-Gruppe, und hat nach erfolgreicher Restrukturierung noch circa 500 Mitarbeiter.

Meine Aufgaben sind vielseitig. Disziplinarisch bin ich direkt dem Werksleiter vor Ort zugeordnet. Fachlich stimme ich mich mit den Personalleitern der anderen Standorte sowie dem zentralen Kaufmännischen Leiter ab. KFV Karl Fliether ist ein tarifgebundenes Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie, daher muss ich neben den gesetzlichen Vorgaben auch die einschlägigen Tarifverträge beachten. Wichtig ist auch die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem örtlichen Betriebsrat, um trotz oft gegenteiliger Meinungen gemeinsame Entscheidungen für das Unternehmenswohl und somit auch die Mitarbeiter zu treffen und umzusetzen.

REBEQUA

Das regionale Beratungs- und Qualifizierungsprogramm rebequa wurde 2006 von der Unternehmensberatung healthpro initiiert und wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds unterstützt. rebequa berät Unternehmen bei der Umsetzung einer demografiegerechten Personalpolitik. Außerdem bildet das Unternehmen externe Personalierer anhand eines wissenschaftlichen Qualifizierungskonzeptes zu Demografieberatern aus. Die Qualifizierung zum Demografieberater im Rahmen des rebequa-Programms dauert vier Tage und kostet 2490 Euro. Weitere Informationen unter www.healthpro-academy.de und www.rebequa.de.



Die Inhalte der Ausbildung zum Demografieberater begegnen mir in meiner Arbeit täglich. Wir sind ein Produktionsbetrieb mit relativ großem Anteil an „Handarbeit“ und gewerblich-technischen Tätigkeiten, daher werden uns die Folgen der Alterung der Gesellschaft in den kommenden Jahren mit voller Wucht treffen. Es fällt uns immer schwerer, qualifizierte Jugendliche für eine Ausbildung zu gewinnen, die gesundheitlichen Einschränkungen der Belegschaft führen zu erhöhten Fehlzeiten, und wir werden mittelfristig in einigen Bereichen deutlich überaltert sein. Seit knapp zwei Jahren bauen wir gemeinsam mit dem Betriebsrat ein betriebliches Gesundheitsmanagement auf, um die Mitarbeiterschaft gesund zu erhalten. Zurzeit bilden wir in Kooperation mit der Arbeitsagentur vier Kollegen zum Maschinen- und Anlageführer aus, die als Montagehelfer bisher keine duale Berufsausbildung durchlaufen haben. Und wir versuchen, unserer Belegschaft durch flexible Arbeitszeitregelungen entgegenzukommen und so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

Betriebliche Demografieberatung heißt nicht, das Rad jeden Tag neu zu erfinden, sondern viele, auch kleinere, Maßnahmen sinnvoll zu bündeln und

„Wir schaffen eine gesunde Basis für eine positive Entwicklung.“

eine Personalstrategie zu entwickeln, die eine gesunde Basis für eine positive Entwicklung bietet. Kein Tag gleicht dem anderen, und ich stehe ständig im

Dialog mit den unterschiedlichsten internen und externen Gesprächspartnern. Kurzum, ich bin mit meiner Berufswahl sehr zufrieden.

Anzeige

Zukunft planen – berufsbegleitend studieren.



Jetzt wieder
Infoveranstaltungen!

Die HFH bietet Ihnen an über 40 Studienzentren in Deutschland, Österreich und der Schweiz die Möglichkeit eines wohnortnahen und berufsbegleitenden Studiums.

10.000 Studierende und mehr als 3.500 Absolventen sind Ausdruck des Vertrauens in unser bewährtes Fernstudienkonzept.

Fordern Sie jetzt kostenlos Ihre Studienführer an.

Infoline: 040/350 94 360

(mo.-do. 8-18 Uhr, fr. 8-17 Uhr)

www.hamburger-fh.de