

In unserem Demografie- und Wissensmanagement-Check können Sie sich einen ersten Überblick über Ihren Ist-Stand in Bezug auf die Demografie-Sicherheit Ihrer Organisation verschaffen!

In den Bereichen, in denen Sie häufig „Trifft eher nicht zu“ angekreuzt haben, liegen Ihre Handlungsfelder, zu denen wir Sie gern beraten.

## I Demografie

### Unternehmens- und Führungskultur

Trifft eher zu



Trifft eher nicht zu



Wir streben eine Unternehmenskultur der gegenseitigen Wertschätzung an



Unsere Führungskräfte sind für generationenübergreifende Führungsanforderungen sensibilisiert und geschult



Wir leben eine vorurteilsfreie Haltung gegenüber älteren Mitarbeitern



Wir fördern den Austausch zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern, z. B. in altersgemischten Teams



Wir unterstützen eine offene Arbeitsatmosphäre und ein konstruktives Miteinander



Wir sehen das Demografiemanagement im ganzheitlichen Ansatz



### Gesundheitsmanagement

Trifft eher zu



Trifft eher nicht zu



Wir bieten betriebliche Angebote zur Gesunderhaltung an, z. B. Rückenschule, Workshops, gesunde Küche, etc.



Wir ermutigen unsere Mitarbeiter zur eigenverantwortlichen Prävention



Wir ermöglichen eine ergonomische und altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung



Wir betreiben ein betriebliches Wiedereingliederungsmanagement nach längerer Arbeitsunfähigkeit



Wir fördern die Gesundheitskompetenz und das Gesundheitsinteresse unserer Mitarbeiter



Wir haben betriebliche Kümmerer im Bereich Gesundheitsmanagement installiert

## Weiterbildung und Qualifizierung

Trifft eher zu  
☺

Trifft eher nicht  
zu ☹

Wir bieten Mitarbeitern aus allen Altersgruppen eine Perspektive, die Anreize zur Weiterentwicklung setzt



Wir motivieren ältere Arbeitnehmer zur Weiterbildung und versuchen ihre Lernbereitschaft dauerhaft zu erhalten



Wir fördern und fordern Veränderungsbereitschaft und innovatives Denken



Wir ermöglichen allen Altersgruppen Weiterbildungsmaßnahmen



Wir setzen Lernanreize am Arbeitsplatz, z. B. ganzheitliche Arbeitsaufträge, Verantwortung, Abwechslung etc.



## Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung

Trifft eher zu  
☺

Trifft eher nicht  
zu ☹

Wir streben die Reduzierung besonderer körperlicher oder geistiger Dauerbeanspruchungen an



Die Arbeitsplätze sind altersgerecht eingerichtet und werden nach Bedarf angepasst



Es gibt flexible Arbeitszeitmodelle, die individuelles Leistungsvermögen und individuelle Bedürfnisse berücksichtigen



Wir unterstützen, die Einarbeitung ältere Arbeitnehmer in neue Technologien



Angebote wie job rotation, job enlargement etc. ermöglichen einen abwechslungsreichen und flexiblen Arbeitseinsatz



## Personalpolitik und Personalentwicklung

Trifft eher zu  
☺

Trifft eher nicht  
zu ☹

In unserer Rekrutierungsstrategie achten wir auf einen ausgewogenen Altersmix



Wir achten vorausschauend auf die Nachfolgeplanung



Wir besprechen mit allen Beschäftigten ihre individuelle Laufbahnplanung



In regelmäßigen Mitarbeitergesprächen wird die berufliche Entwicklung jedes Einzelnen besprochen



Wir vermarkten uns als attraktiver Arbeitgeber für alle Altersgruppen

## II Wissensmanagement

### Wissensidentifikation

Trifft eher zu



Trifft eher nicht zu



Wir leiten unsere Wissens- und Weiterbildungsziele aus der Unternehmensstrategie ab und betreiben ein aktives Wissensmanagement



Wir haben die zentralen Wissensträger und das erfolgskritische Wissen ermittelt



Wir wissen, wer über schwer verbalisierbares Wissen verfügt und fördern den Austausch



Die mittelfristigen Wissensanforderungen werden regelmäßig pro Arbeitsplatz/-bereich ermittelt und angepasst



Die Zuständigkeiten und allgemeinen Abläufe im Unternehmen sind transparent beschrieben



### Wissenserwerb und -erhalt

Trifft eher zu



Trifft eher nicht zu



Die Kompetenzen und Kenntnisse der Mitarbeiter werden zielorientiert weiterentwickelt und aktualisiert - dafür nutzen wir interne wie externe Quellen



Wir unterstützen und motivieren Mitarbeiter ihr Wissen und Können weiterzugeben



Wir nutzen IT-Systeme zur Unterstützung der Wissensspeicherung und zum Austausch in angemessener Weise



Wir erfassen relevantes Wissen, machen es explizit und verfügbar



Unsere Mitarbeiter wissen, wo Informationen zu dokumentieren und abzurufen sind



Bei Arbeitsplatzwechseln achten wir auf eine angemessene Übergabe- und Einlernphase



Wir stellen sicher, dass das Wissen von ausscheidenden Mitarbeitern verfügbar bleibt

## Anwendung von Wissen

Trifft eher zu  
☺

Trifft eher nicht  
zu ☹

Wir stimmen Weiterbildungsmaßnahmen mit den Anforderungen (zukünftiger) Arbeitsplatzanforderung ab



Wir nutzen die Erfahrungen und Erkenntnisse abgeschlossener Projekte systematisch



Unsere Tools ermöglichen einen schnellen Zugriff auf relevante Informationen



Wir unterstützen die Nutzung verschiedener Methoden der Wissensrepräsentation, z. B. Mappingtechniken



## Austausch von Wissen

Trifft eher zu  
☺

Trifft eher nicht  
zu ☹

Wir motivieren unsere Führungskräfte und erfahrenen Mitarbeiter aktiven Wissenstransfer zu betreiben, vorzuleben und einzufordern



Wir unterstützen formelle wie informelle Formen zum gegenseitigen Wissens- und Erfahrungsaustausch



Konstruktive Kommunikations- und Feedbackregeln sind etabliert und in Anwendung



Sehr gern stehen wir Ihnen für eine ausführliche Beratung persönlich zur Verfügung:

### Alexandra Nolasco:

Telefon: 08063/ 91 290

Mail: alexandra.nolasco@muenchen.ihk.de

Adresse: IHK-Akademie, Von-Andrian-Straße 5, 83620 Feldkirchen-Westerham

### Simone Hofer:

Telefon: 08063/ 91 287

Mail: simone.hofer@muenchen.ihk.de

Adresse: IHK-Akademie, Von-Andrian-Straße 5, 83620 Feldkirchen-Westerham