

[Beratertool](#) > [Toolbox Berater](#) > [Unternehmenskultur](#)

Checkliste Unternehmenskultur Handlungstipps und Anregungen





Die durch den demographischen Wandel bedingt „bunter“ werdenden Belegschaften erfordern ein Umdenken auf allen Ebenen im Unternehmen. Um den notwendigen Mentalitätswandel und Prozess der Veränderung im Denken und Handeln in Gang zu setzen, bedarf es einer entsprechenden Unternehmenskultur.

Eine demographieorientierte Unternehmenskultur zeichnet sich dadurch aus, dass sie das Prinzip der **Verschiedenheit („Diversity“)** im **Unternehmensleitbild** verankert, eine **Wertschätzungskultur** gegenüber den Älteren und dem Altern aufbaut, einen **vorurteilsfreien Umgang mit (Alters-)Diversity** praktiziert und **alle Beschäftigtengruppen** im Unternehmen **für den demographischen Wandel** und seine Folgen **sensibilisiert**.

Überprüfen Sie gemeinsam mit Ihren Ansprechpartner anhand der folgenden Checkliste, welche Fragen und Aspekte für den Betrieb von Bedeutung sind. Ist es notwendig und sinnvoll, vor dem Hintergrund der absehbaren Veränderungen durch den demographischen Wandel bestimmte Themen anzupacken?



Halten Sie Ihre Überlegungen, Ideen und Ergebnisse im **Handlungsplan „Das demographiefeste Unternehmen“** im Bereich **Unternehmenskultur** fest! Tragen Sie den konkreten **Handlungsbedarf** ein und formulieren Sie gemeinsam mit dem Unternehmen ein **Ziel**. Notieren Sie die **Maßnahmen**, die der Betrieb ergreifen soll, und tragen Sie ein, bis wann das Thema angepackt werden soll. Legen Sie unbedingt fest, wer dafür **verantwortlich** ist!

Die mit  und  gekennzeichneten Checklisten und Informationen können durch Mausklick direkt aufgerufen werden. Sie können sich die Dokumente aber auch auf der Seite „ Checklisten für Berater von A-Z“ bzw. „ Informationen für Berater von A-Z“ im Beratertool herunterladen.

© Modellprojekt „Mit älter werdenden Beschäftigten wachsen – AGE-Management in KMU“

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds





Demographieorientiertes Unternehmensleitbild

Nehmen Sie den demographischen Wandel zum Anlass, ein „Leitbild“ für Ihren Betrieb zu entwickeln oder bereits vorhandene Leitlinien entsprechend zu erweitern. Orientieren Sie sich dabei an vorhandenen Mustern anderer Unternehmen oder z.B. Netzwerke. **i**

Machen
wir schon

Sollten
wir machen

Keine
Bedeutung

Übernehmen Sie solche Muster aber nicht ungeprüft für Ihren Betrieb. Beziehen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Entwicklung „Ihres“ Leitbildes ein. So schaffen Sie Identifikation und unterstützen die Umsetzung.

Versuchen Sie – soweit möglich – die betrieblichen Ziele und Gegebenheiten mit den individuellen Interessen Ihrer Beschäftigten in Übereinstimmung zu bringen, um Motivation und Leistung zu fördern.

Stellen Sie Ihre „demographieorientierte Unternehmensphilosophie“ nicht nur auf das Zusammenwirken von Jung und Alt ab. Lassen Sie sich angesichts bunter werdender Belegschaften vom umfassenderen Konzept der Verschiedenheit (sog. „Diversity“) leiten. **i**

Kommunizieren Sie diese „Grundsätze“ Ihres Unternehmens an Ihre Beschäftigten, aber auch an Ihre Kunden, Banken usw. Wichtiger als ein Aushang des Unternehmensleitbildes ist das Vorleben und die Umsetzung der Grundsätze im betrieblichen Alltag – speziell durch die Vorgesetzten.

i Den Wandel gestalten – 10 Goldene Regeln (Flyer)

http://www.age.eroew.spirito.de/data/flyer_10_ddn.pdf

i Umfassende Informationen finden Sie auf der Internet-Seite der Deutschen Gesellschaft für Diversity-Management www.diversity-gesellschaft.de.

Wertschätzungskultur

Wecken Sie bei Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verständnis für Andersartigkeit und Vielfalt im Betrieb. Stellen Sie die positiven Aspekte und Chancen der Verschiedenheit aktiv heraus.

Machen
wir schon

Sollten
wir machen

Keine
Bedeutung

Unterstützen Sie diesen Prozess, indem Sie gezielt Teams so zusammensetzen, dass Barrieren und Vorbehalte zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen abgebaut werden können.

Achten Sie darauf, dass sich keine Gruppen bilden und verfestigen, die einer Zusammenführung von Vielfalt entgegenwirken. Wechseln Sie z.B. die Besetzungen von Arbeitsgruppen in der Produktion oder in Entwicklungsteams.

Machen Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Führungsverantwortung die Bedeutung von Wertschätzung als Führungsgrundsatz deutlich. **i**

i „Mensch, du bist wichtig!“ (Vortrag)

http://www.age.eroew.spirito.de/data/asig_2007.pdf

Nähere Informationen unter www.abenteuer-wertschaetzung.de.



Vorurteilsfreier Umgang mit (Alters-)Diversity

Leiten Sie einen Einstellungswandel bei Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein. Verhindern Sie das Entstehen von Vorurteilen gegenüber älteren Beschäftigten.

Machen wir schon
Sollten wir machen
Keine Bedeutung

Führen Sie gezielte Aktionen zum Abbau von Vorbehalten der Beschäftigten untereinander durch, z.B. bei Betriebsfesten oder -ausflügen, in der Kantine („Spezialitätenwochen“).

Beziehen Sie alle Beschäftigten – unabhängig vom Alter - gleichermaßen in betriebliche Entscheidungen ein. Bieten Sie allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die gleichen Möglichkeiten hinsichtlich der Entwicklungsoptionen im Betrieb, der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen etc.

Achten Sie bei der Besetzung betrieblicher Gremien wie z.B. Arbeitsschutz-Ausschuss, Arbeitskreise, Projektgruppen und nach Möglichkeit beim auch Betriebs-/Personalrat darauf, dass die unterschiedlichen Alters- bzw. Beschäftigtengruppen vertreten sind.

Verhindern Sie eine „schleichende“ Trennung der Generationen im Unternehmen. Achten Sie darauf, dass – wenn nicht zwingende Gründe dagegen sprechen – bei Weiterbildungsmaßnahmen, Maßnahmen der Gesundheitsförderung, Betriebssportgruppen etc. keine Trennung nach Alter vorgenommen wird.

Sensibilisierung für den demographischen Wandel

Informieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Auswirkungen des demographischen Wandels auf Ihren Betrieb. Zeigen Sie auch auf, welche Auswirkungen das auf den Einzelnen haben kann.

Machen wir schon
Sollten wir machen
Keine Bedeutung

Bauen Sie Ängste – speziell der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – ab, ihren Job nicht mehr bis zum Erreichen des Renteneintrittsalters ausüben zu können. Erarbeiten Sie gemeinsam Lösungen, wie die Beschäftigten „gesund bis zur Rente“ in Ihrem Betrieb arbeiten können.

Sensibilisieren Sie die Jüngeren frühzeitig für die Konsequenzen aus dem demographischen Wandel. Schaffen Sie ein breites Bewusstsein für Prävention. Integrieren Sie die Thematik in die Ausbildung bzw. in die Weiterbildung ihrer Arbeitskräfte (z.B. durch Vorträge und Angebote des arbeitsmedizinischen Dienstes).

Nutzen Sie bestehende Informationskanäle zu Ihren Beschäftigten (Mitarbeitermitteilungen, -zeitung, Aushänge, Betriebsversammlung etc.), um für das Thema „Demographischer Wandel“ zu „werben“.