

Zertifizierung zum Demografie-Coach

Key Facts

- Der demografische Wandel ist nach wie vor ein für die Arbeitswelt aktuelles Thema, zu dem Unternehmen Beratungsbedarf haben
- Das Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) und das Sachgebiet Beschäftigungsfähigkeit haben für Personen, die Demografieberatung anbieten, ein Kompetenzprofil entwickelt
- Auf dieser Grundlage bietet das IAG eine Zertifizierung zum Demografie-Coach an

Autorinnen und Autoren

- ➔ Dr. Hanna Zieschang
- ➔ Rüdiger Reitz
- ➔ Susan Freiberg
- ➔ Dr. Christoph Matthias Paridon
- ➔ Gudrun Wagner

Die DGUV Test-Personenzertifizierung zum Demografie-Coach ist transparent und nachhaltig. Demografie-Coaches haben damit eine gute Möglichkeit, ihre nachgewiesenen Kompetenzen potenziellen Auftrag- und Arbeitgebenden darzulegen. Den Betrieben erleichtern die Zertifikate die sachgerechte Auswahl von Dienstleistenden und eröffnen intern Möglichkeiten der Personalentwicklung.

Problemstellung

„Demografischer Wandel in der Arbeitswelt“ – ein alter Hut? Mitnichten, auch wenn das Thema für viele wie ein längst überholter Dauerbrenner wirkt. Seit 10 bis 15 Jahren wird es intensiv bearbeitet. Noch sind allerdings die sogenannten Babyboomer nicht im Rentenalter angekommen. Das bedeutet, dass die Anzahl der Erwerbstätigen in Deutschland, die älter als 55 Jahre sind, nach wie vor steigt.^[1]

Aktuell wandelt sich die Arbeitswelt und ist massiven neuen Entwicklungen ausgesetzt. Die digitale Transformation ebenso wie eine zunehmende Globalisierung führen zu neuen Arbeitsformen, insbesondere einer hohen Flexibilisierung der Arbeit hinsichtlich Arbeitsort und Arbeitszeit. Solche Trends machen es erforderlich, dass in Bezug auf den demografischen Wandel einige Themen neu aufbereitet werden müssen, zum Beispiel lebenslanges Lernen, insbesondere hinsichtlich digitaler Kompetenzen, Sicherheits- und Gesundheitskompetenz, mobiles oder zeitunabhängiges Arbeiten.

Längst nicht alle Unternehmen können die Folgen dieses Wandels der Arbeitswelt

mit eigenen Ressourcen und Expertise bewältigen. Sie suchen Rat bei kompetenten Personen. Für die Auswahl benötigen sie Kriterien, nach denen sie passende Beratung finden können. Wer bietet welche Expertise an, wie setzt sich das Leistungsspektrum der beratenden Personen zusammen?

Qualifizierungsangebote zum Demografieberater und zur Demografieberaterin

Auf dem Markt zeigt sich ein starker „Wildwuchs“ an Qualifizierungsangeboten hinsichtlich Demografieberatung. Eine Recherche im Internet führt zu einer Reihe von Institutionen und kommerziellen Anbietern, die Demografieberater und Demografieberaterinnen, Demografielotsen oder Beratende im innerbetrieblichen Demografiemanagement ausbilden. Nicht bei allen ist ersichtlich, was die entsprechende Qualifizierung umfasst, was also der Berater oder die Beraterin mit einem dort erworbenen Abschluss zu bieten hat. Auch ist häufig nicht transparent dargestellt, ob die angebotene Qualifizierung überhaupt zu einem Abschluss mit Prüfung führt, ob eine Bescheinigung erwor-

ben werden kann oder sonstige Maßnahmen das Qualifizierungsniveau sichern. Die im Netz zu findenden Angebote erfüllen also nur bedingt Anforderungen bezüglich Transparenz oder Nachhaltigkeit. Damit fehlt den Unternehmen, die sich beraten lassen oder selbst einen Demografieberater oder eine Demografieberaterin ausbilden lassen wollen, die Information, auf welche vorhandene oder eben nicht vorhandene Kompetenz sie sich einlassen. Vor allem Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind der gesetzlichen Unfallversicherung ein Anliegen, damit eine Demografieberatung auf der Grundlage nachvollziehbarer Qualitätsstandards im Sinne der DGUV gewährleistet ist.

Insgesamt zeigt sich ein rückläufiger Trend in entsprechenden Ausbildungsangeboten. Was könnte hierfür der Grund sein? Häufig ist die Qualifizierung mit den Besuchen von Pflichtseminaren verbunden, was zeitliche und finanzielle Ressourcen bindet. Zum anderen sind für eine gute Beratung in der Regel nicht in Seminaren vermitteltes Wissen und Kenntnisse das Wichtigste, sondern der Erwerb von Kompetenzen, die für die Erfüllung der beratenden Tätigkeit ausrüsten.

Die beschriebenen Anforderungen – Transparenz, Nachhaltigkeit, Qualitätsstandards und Kompetenzorientierung – lassen sich über die Entwicklung einer Personenzertifizierung realisieren. Das hat das Sachgebiet Beschäftigungsfähigkeit im DGUV-Fachbereich Gesundheit im Betrieb dazu bewogen, das Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) mit der Entwicklung eines entsprechenden Personenzertifizierungsprogramms zum Demografie-Coach zu beauftragen.

Personenzertifizierung: Grundlagen

Bei der Personenzertifizierung bestätigt eine Zertifizierungsstelle auf der Grundlage einer Prüfung, dass die zertifizierte Person vorgegebene Kompetenzanforderungen erfüllt. Die geforderten Kompetenzen, die Zugangsvoraussetzungen und der Ablauf der Prüfungen sind in dem Zertifizierungsprogramm festgelegt.

Eine weltweit anerkannte Grundlage für die Personenzertifizierung ist die DIN EN ISO/IEC 17024.^[2] Eine dieser Norm entsprechende Personenzertifizierung zeichnet sich durch einige grundlegende Elemente aus: Ableiten der Kompetenzanforderungen aus dem Aufgaben- und Tätigkeitsprofil, systematische Bewertung und Validierung des Zertifizierungsprogramms einschließlich Durchführung der Prüfungen, Unparteilichkeit, die eine Trennung von Schulung, Prüfung und Zertifizierung bedeutet, Gewährleistung der Aufrechterhaltung der Kompetenz durch Befristung der Zertifikate und Re-Zertifizierung.

Eine solche Personenzertifizierung schafft Transparenz hinsichtlich der vorhandenen Kompetenzen und baut damit Vertrauen auf. Personen, die an einer bestimmten Tätigkeit und/oder einer Zertifizierung interessiert sind, haben klare Anhaltspunkte hinsichtlich einer möglicherweise notwendigen Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen. Die zertifizierte Person kann ihre nachgewiesenen Kompetenzen möglichen Auftrag- und Arbeitgebenden darlegen. Den Unternehmen erleichtern die Zertifikate die sachgerechte Auswahl von

Dienstleistenden und eröffnen intern Möglichkeiten der Personalentwicklung.

In der Konferenz der Präventionsleiterinnen und Präventionsleiter der DGUV wurde 2017 ein Positionspapier verabschiedet, das Chancen und Grenzen der Zertifizierung von Personen aus Sicht der Prävention und damit den Rahmen für Personenzertifizierung im Verbund des Prüf- und Zertifizierungssystems der DGUV (DGUV Test) aufzeigt.^[3]

Entwicklung eines Konzeptes im IAG

Das IAG engagiert sich seit Jahren zum Thema Demografie, insbesondere zur Arbeitsgestaltung für ältere oder älter werdende Beschäftigte. Dies geschieht im Rahmen von Forschung, Beratung und Qualifizierung. Mehrere IAG-Veranstaltungen befassen sich regelmäßig mit neuen Erkenntnissen und Maßnahmen im Umgang mit den Folgen des demografischen Wandels.



DGUV Test
Prüf- und Zertifizierungsstelle
Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV(IAG)

Grundsätze für die Prüfung und Zertifizierung von Demografie-Coaches

Stand: 2020-02



Bild: DGUV

GS-IAG-P01

Institut für Arbeit und Gesundheit
Prüf- und Zertifizierungsstelle im DGUV Test
Königsbrücker Landstraße 2
01109 Dresden

iag-zertifizierung@dguv.de
<http://www.dguv.de/iag/zertifizierung>

Foto: IAG

Abbildung 1: Prüfgrundsätze für die Prüfung und Zertifizierung von Demografie-Coaches, herausgegeben von DGUV Test



Mit ihren Kenntnissen muss die beratende Person wie ein Coach den Betrieb in seinen spezifischen Fragestellungen begleiten und zu Lösungsansätzen führen.“

Seit vielen Jahren bietet das IAG eine Reihe von drei Seminaren an, deren Besuch zum Erwerb eines Teilnahmezertifikats „Demografieberater nach INQA“ führt (INQA – Initiative Neue Qualität der Arbeit). Der Erwerb dieses Teilnahmezertifikats sagt etwas über das aktuelle Wissen der Teilnehmenden aus, aber noch nichts über deren Kompetenzen. Die Qualitätssicherung und die Kriterien für eine Nachhaltigkeit der Ausbildung sind – wie für die anderen, oben beschriebenen Angebote – wenig transparent oder gar nicht gegeben. Auch die Unfallversicherungsträger haben keine entsprechenden Angebote.

Darüber hinaus haben Mitarbeitende des IAG bereits Demografieberatungen in Unternehmen unterschiedlicher Größe durchgeführt und entsprechende Erfahrungen hinsichtlich der notwendigen Beratungskompetenzen gesammelt. Diese Beratungen beruhen auf einem Vorgehen, das – neben der Durchführung einer Altersstrukturanalyse – das Haus der Arbeitsfähigkeit von Ilmarinen^[4] als Grundlage der Analysephase und der Ableitung von Maßnahmen nutzt.

Aufgaben eines Demografie-Coaches

Für die Beratung eines Betriebs hinsichtlich der demografischen Entwicklung muss

die beratende Person Kenntnisse über Bevölkerungsentwicklung und -statistiken vorweisen können und ebenso über Wissen bezüglich Kompetenzen und Defiziten in der Entwicklung älter werdender Menschen verfügen. Allerdings reicht Wissen allein nicht aus, sondern es sind (Handlungs-)Kompetenzen notwendig, um dieses Wissen zielgerichtet und für den Betrieb gewinnbringend einsetzen zu können. Mit ihren Kenntnissen muss die beratende Person wie ein Coach den Betrieb in seinen spezifischen Fragestellungen begleiten und zu Lösungsansätzen führen. Deshalb hat sich das IAG für die Bezeichnung „Demografie-Coach“ entschieden.

Die DIN EN ISO/IEC 17024 definiert Kompetenz als „Fähigkeit, Wissen und Fertigkeiten anzuwenden, um beabsichtigte Ergebnisse zu erzielen“. Die Norm verfolgt den Ansatz, dass die geforderten Kompetenzen aus den Aufgaben und Tätigkeiten abgeleitet werden. Deshalb war dies auch der erste Schritt zur Entwicklung des Demografie-Coaches.

Eine Beratung startet in aller Regel mit einer Altersstrukturanalyse. Dafür werden Daten zur Altersverteilung, Tätigkeit im Betrieb, zur Verteilung der Ausbildungsgrade der Mitarbeitenden und auch Angaben zu Weiter- oder Fortbildungen analysiert. Arbeitsunfähigkeitszeiten oder die

Fluktuationsraten von Beschäftigten in den unterschiedlichen Abteilungen sind ebenso Größen, die Input für eine gute Beratung liefern können. Anhand dieser Informationen lässt sich eine Altersstrukturanalyse durchführen. Im Umgang mit den Betriebsdaten muss selbstverständlich Vertraulichkeit eingefordert und beachtet werden. Der Coach benötigt entsprechende Kenntnisse bezüglich der einzuhaltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen und der arbeitgeber- und arbeitnehmerseitigen Ansprechpersonen, die er im Betrieb hierzu kontaktieren muss.

Ein Vergleich der betriebspezifischen Daten mit regionalen oder branchenbezogenen Statistiken kann bereits erste Hinweise auf Handlungsfelder und spezifische Maßnahmen liefern. Auf dieser Grundlage können in Workshops mit den betrieblichen Akteurinnen und Akteuren, die der Demografie-Coach vorbereitet und moderiert, Maßnahmen in unterschiedlichen Handlungsfeldern erarbeitet und priorisiert werden. Die Entwicklung der Maßnahmen sollte vor allem durch die betrieblichen Akteurinnen und Akteure selbst erfolgen, nur dann gewinnen sie bei allen Beteiligten in ausreichendem Maße Akzeptanz zur Durchführung. Hier ist es wichtig, die Schritte mit Verantwortlichkeiten und einem Zeitplan verbindlich zu hinterlegen.



Nur wer sicher, glaubwürdig und authentisch auftreten kann, wird auch überzeugen. Hierfür sind – nach innen – Selbstreflexion und Selbstmanagement wichtige Voraussetzungen.“

Geeignete Maßnahmen sind für jeden Betrieb notwendig, um im Zuge des demografischen Wandels und dessen Folgen zukünftig innovativ und wettbewerbsfähig zu sein. Welche Maßnahmen sinnvoll und erfolgversprechend sind, ist unterschiedlich. Jedes Unternehmen muss individuelle Wege gehen, um die Arbeits- und Leistungsfähigkeit seiner Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Der Demografie-Coach hilft, diesen Weg zu finden. Auf Grundlage der gesammelten Daten und Fakten eines Betriebes kann er oder sie mit den betrieblichen Akteurinnen und Akteuren gemeinsam eine individuelle Handlungsstrategie mit detaillierten Maßnahmen entwickeln. Die Umsetzung der Maßnahmen gehört nicht mehr zum Beratungsauftrag des Demografie-Coaches. Sie oder er kann hierbei aber unterstützend tätig werden und auf Fachleute zu bestimmten Themengebieten verweisen.

Notwendige Kompetenzen eines Demografie-Coaches

Für die Entwicklung der Zertifizierungsanforderungen wurde aus den zu leistenden Aufgaben ein Kompetenzprofil abgeleitet.

Eine wichtige Voraussetzung für die beratende Tätigkeit ist ein umfassendes Fachwissen im Bereich von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, insbesondere zu

Themen der Arbeitsgestaltung. Bestimmte Fähigkeiten und Kenntnisse nehmen mit zunehmendem Alter zu, andere typische Veränderungen beim Altern sind eher den Leistungsminderungen zuzuordnen. Wie sich diese Veränderungen auf die Arbeitsfähigkeit auswirken und wie sie genutzt oder wodurch sie kompensiert werden können, das muss ein Demografie-Coach einschätzen können. Als Grundlage für eine Strukturierung ist das Denkmodell des Hauses der Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen gut geeignet (siehe Infokasten). Eine solche Strukturierung hilft, Argumente zu finden und auf die spezifische betriebliche Situation anzuwenden. Darüber hinaus ist dieses Modell in einigen Betrieben bereits bekannt und über die fachlichen Grenzen hinaus anerkannt. Es umfasst alle Themengebiete, die hinsichtlich einer guten Demografieberatung zu berücksichtigen sind.

Neben der Fachkompetenz ist eine gute Methoden- und Sozialkompetenz notwendig, unter anderem zur Moderation und Gesprächsführung, um die bereits erwähnten Workshops zielgerichtet anleiten und durchführen zu können. Gute Kommunikation und Verhandlungsgeschick ebenso wie Konfliktmanagement sind als Sozialkompetenzen zur Workshopmoderation gefragt.

Nur wer sicher, glaubwürdig und authentisch auftreten kann, wird auch überzeugen.

Hierfür sind – nach innen – Selbstreflexion und Selbstmanagement wichtige Voraussetzungen. Nach außen kann sich Personal- und Selbstkompetenz durch systematisches Vorgehen im Gesamtprozess, durch analytisches Arbeiten und ganzheitliches Denken äußern.

Zertifizierung zum Demografie-Coach im IAG

Zulassungsvoraussetzungen für die Zertifizierung sind gute Grundkenntnisse im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Auch müssen Antragstellende die betriebliche Praxis kennen, vorausgesetzt wird eine Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren. Ebenso muss in einem gewissen Zeitraum vor der Prüfung ein Seminar zur Demografieberatung mit definierten Inhalten im IAG oder bei einem anderen Anbieter absolviert worden sein.

Wer die Voraussetzungen erfüllt, wird zur Prüfung zugelassen. Diese besteht aus zwei Teilen: einer Arbeitsprobe und einer mündlichen Prüfung. Bei der Arbeitsprobe wird der Bericht über eine bereits durchgeführte Betriebsberatung bewertet. Zudem stellen die Kandidaten und Kandidatinnen die durchgeführte Beratung anonymisiert in der mündlichen Prüfung vor. Bewertet wird sie hinsichtlich ihrer Konzeption, Durchführung und Auswertung. An die Präsen-



Das Zertifikat zum Demografie-Coach wird erteilt und ist vier Jahre gültig.“

tation schließt sich eine Diskussion und Reflexion in einer Gruppe sowie die Beantwortung von Fragen zum Thema an.

Die Prüfung ist bestanden, wenn beide Teile den Anforderungen entsprechen. Das Zertifikat zum Demografie-Coach wird erteilt und ist dann vier Jahre gültig. Durch die begrenzte Laufzeit wird die Nachhaltigkeit gewährleistet: Wer als zertifizierter Demografie-Coach nach Ablauf der Zertifikatsgültigkeit nachweist, sich im Thema weitergebildet und die Kompetenzen weiterentwickelt zu haben, kann erneut zertifiziert werden.

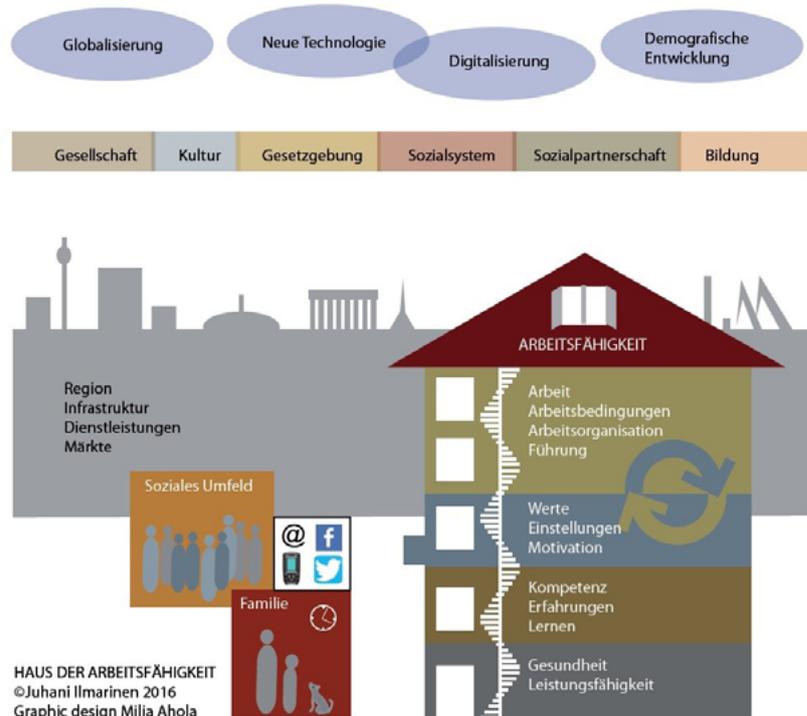
Das Verfahren der Prüfung und Zertifizierung sowie alle zugehörigen Anforderungen sind in den Prüfgrundsätzen des IAG^[5] dargelegt. Diese sind öffentlich verfügbar, um Transparenz zu gewährleisten. Die Prüfgrundsätze werden regelmäßig auf Aktualität überprüft und an Entwicklungen im Themenbereich „Demografischer Wandel in der Arbeitswelt“ angepasst.

Ausblick

Derzeit läuft das Anerkennungsverfahren für die Personenzertifizierung zum Demografie-Coach innerhalb von DGUV Test.^[6] Mit dieser internen Kompetenzbeurteilung der Prüf- und Zertifizierungsstellen wird eine hohe Qualität der Prüf- und Zertifizierungstätigkeit auch hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit sichergestellt.

Für die zweite Jahreshälfte 2020 sind Pilotprüfungen und -zertifizierungen geplant. Ab 2021 wird das IAG pro Jahr mindestens einen Termin für die Prüfungsdurchführung fest in sein Programm aufnehmen und im Seminarprogramm bekannt geben. ➔

Das Haus der Arbeitsfähigkeit in seiner Umgebung



Das Haus der Arbeitsfähigkeit verfügt über vier Stockwerke, die die wesentlichen Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit eines Menschen abbilden. Alle Stockwerke stehen miteinander in Wechselwirkung. Das verdeutlicht die Treppe im Modell. Zum Erreichen der Arbeitsfähigkeit sind in jedem Stockwerk Aktivitäten sowohl der Arbeitgebenden als auch der Arbeitnehmenden erforderlich. Dabei darf kein Stockwerk unberücksichtigt bleiben. Das Haus steht in einer Umgebung, die vom persönlichen Umfeld, von der regionalen Umgebung und den sozialpolitischen Rahmenbedingungen geprägt ist.

Mit freundlicher Genehmigung von Juhani Ilmarinen, Juhani Ilmarinen Consulting

Fußnoten

- [1] www-genesis.destatis.de/genesis/online?sequenz=tabelleErgebnis&selectionname=12211-0002
- [2] DIN EN ISO/IEC 17024:2012-11: Konformitätsbewertung – Allgemeine Anforderungen an Stellen, die Personen zertifizieren
- [3] www.dguv.de/medien/dguv-test-medien/_pdf_zip_doc_ppt/agb-und-pzo/20170404_positionspapier_perszert_final.pdf
- [4] Tempel, J., Ilmarinen, J.: Arbeitsleben 2025. Das Haus der Arbeitsfähigkeit im Unternehmen bauen. Hrsg. Giesert, M. VSA-Verlag, Hamburg, 2013
- [5] GS-IAG-P01: 2020-02. Grundsätze für die Prüfung und Zertifizierung von Demografie-Coaches. Abrufbar unter www.dguv.de/iag/zertifizierung
- [6] www.dguv.de/dguv-test