



**Der „Demografie-Atlas“**  
visualisiert auf einen Blick  
demografierrelevante Konzepte,  
Produkte und Dienstleistungen  
sowie Forschungsvorhaben  
und Ideen in Deutschland.



**Deutschland** – Land der demografischen Chancen

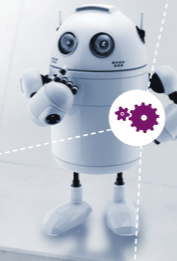
**Demografie Atlas**



# Demografie Atlas

**Deutschland**

Land der demografischen Chancen





# Inhalt

## Land der demografischen Chancen

**05**

### Grußwort zum Demografie-Atlas

Prof. Dr. Johanna Wanka  
Bundesministerin für Bildung und Forschung

**06**

### Vorwort Land der demografischen Chancen

Univ.-Prof. Dr. rer. nat. Sabina Jeschke  
Direktorin des Institutsclusters  
IMA/ZLW & IfU der RWTH Aachen University

**10**

### Demoaktive Hotspots auf einen Blick

Ideenwettbewerb  
„Land der demografischen Chancen“

**12**

### Die demografische Chance nutzen

Innovativ. Produktiv. Demoaktiv.

**16**

### Das Expertengremium

**18**

### Die Kategorien im Ideenwettbewerb

Orientierungspunkt und Wegweiser:  
die sechs Themenschwerpunkte

## Kategorien im Ideenwettbewerb

**20**

### Kategorie 01

Demografiesensible Dienstleistungen und Geschäftsmodelle

**82**

### Kategorie 02

Intergenerationelle Kompetenz- und Qualifizierungsprogramme

**96**

### Kategorie 03

Technische Lösungen für den Arbeitsplatz der Zukunft

**114**

### Kategorie 04

Demografieorientiertes Personal- und Organisationsmanagement

**172**

### Kategorie 05

Alternsgerechte Konzepte zu Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

**194**

### Kategorie 06

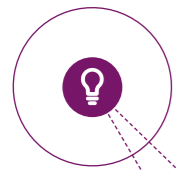
Integration und soziale Partizipation

**248**

### Das Team von DemoScreen

**250**

### Impressum



# Demografiesensible Dienstleistungen und Geschäftsmodelle

In der Kategorie „Demografiesensible Dienstleistungen und Geschäftsmodelle“ werden vielfältige Lösungsansätze aus unterschiedlichen Regionen gezeigt, die die produktive Nutzung der demografischen Veränderungen und Arbeitsbedingungen besonders in Unternehmen für die Stärkung der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit sowie der gesellschaftlichen Innovationskraft aufgreifen.

In einem Beitrag der Universität Stuttgart wird anhand von MASTER:ONLINE der Erwerb von Disziplin-übergreifenden Kompetenzen vorgestellt. Weiterer Vorreiter ist die Wirtschaftsförderung Bremen GmbH, die das Thema „Ambient Assisted Living“ präsentiert und damit richtungsweisende Ideen, praxiserprobte technische Lösungen und integrierende Dienstleistungskonzepte in Geschäftsmodellen demonstriert. Ebenso rückt der Verein Gleichberechtigung und Vernetzung e. V. integrierte Weiterbildungs-, Beteiligungs- und Inklusionsmaßnahmen mit zukunftsfähigen Konzepten in den Vordergrund der Betrachtung und macht mit dem Programm „älter, bunter, weiblicher: WIR GESTALTEN ZUKUNFT!“ die Auswirkungen des demografischen Wandels in Geschlechterrollen sichtbar.



# Demografiesensible Dienstleistungen und Geschäftsmodelle

- |   |  |
|---|--|
| <p><b>24</b> <b>Übergangsberatung 50Plus</b><br/>Übergangsberater 50Plus ausbilden und in der praktischen Arbeit unterstützen</p> <p><b>26</b> <b>Der Mensch bestimmt die Technik</b><br/>Technische Assistenzsysteme im Einsatz in Betreuung und Pflege</p> <p><b>28</b> <b>Berufsnavigator</b><br/>Unmittelbare Brücke zwischen Schule und Wirtschaft</p> <p><b>30</b> <b>BruderhausDiakonie</b><br/>Leben zu Hause – safe@home</p> <p><b>32</b> <b>PAUL</b><br/>Intuitiv bedienbares Assistenzsystem</p> <p><b>34</b> <b>Rhein-Mosel-Portal/Ausbildung</b><br/>unterstützt Schüler bei der Suche nach Ausbildungsplätzen</p> <p><b>36</b> <b>Demografie-Experten</b><br/>Demografie-Lotsen als verlässliche Berater</p> <p><b>38</b> <b>EMG Elektromobile</b><br/>Mietservice für Seniorenelektromobile</p> <p><b>40</b> <b>ChinaCare</b><br/>Kooperative Ausbildung von Altenpflegefachkräften in China</p> <p><b>42</b> <b>cPad</b><br/>Virtuelle Mobilität</p> <p><b>44</b> <b>älter, bunter, weiblicher: Wir gestalten Zukunft!</b><br/>Aktionsprogramm</p> <p><b>46</b> <b>Inklusionsergonomie</b><br/>Ingenieurtechnischer Ansatz für die Inklusion aller Menschen</p> <p><b>48</b> <b>Den Wandel gestalten</b><br/>DemografieInitiative Kreis Euskirchen</p> <p><b>50</b> <b>Konzept Übungsleiter- / in</b><br/>DemografieInitiative Kreis Euskirchen – den Wandel gestalten</p> <p><b>52</b> <b>Woche der Generationen</b><br/>DemografieInitiative Kreis Euskirchen – den Wandel gestalten!</p> | <p><b>54</b> <b>Innovationen aus Erfahrung</b><br/>Co-Creation mit und für ältere Konsumenten</p> <p><b>56</b> <b>Ex-Models</b><br/>Ein Crossmedia-Projekt über Schönheitskonzepte und Altersbilder</p> <p><b>58</b> <b>Attraktive Arbeitgeber sind flexibel</b><br/>Ein Beratungsangebot für kleine und mittlere Unternehmen</p> <p><b>60</b> <b>MITPACKgelegenheit.de</b><br/>Privatpersonen transportieren Pakete und Post</p> <p><b>62</b> <b>Familienfreundlichkeit und demografischer Wandel</b><br/>Innovative Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie</p> <p><b>64</b> <b>Vereinbarkeit von Beruf &amp; Familie Die Kunst, Menschen zu beflügeln</b><br/>Dem demografischen Wandel begegnen – Potenziale heben</p> <p><b>66</b> <b>InstaGran</b><br/>InstaGran – ein intuitiv nutzbares soziales Netzwerk zum Verbinden von Generationen</p> <p><b>68</b> <b>MASTERhora</b><br/>VERNETZEN – ARBEITEN – LERNEN</p> <p><b>70</b> <b>Weichen für die Zukunft stellen</b><br/>Demografische Entwicklungsplanung</p> <p><b>72</b> <b>MASTER:ONLINE</b><br/>Integrierte Gerontologie – Weiterbildung zu Rollenprofilen für eine demografiesensible Gesellschaft</p> <p><b>74</b> <b>Die mitalternde Wohnung</b><br/>Selbstbestimmtes Wohnen in der Einheit baulicher, technischer und sozialer Dienstleistungen</p> <p><b>76</b> <b>Unterstützende Assistenzsysteme</b><br/>Ganzheitliches Informationsmodell zum Thema AAL – soziotechnisch</p> <p><b>78</b> <b>Willkommen in Oberfranken</b><br/>Engagiertes Netzwerk auf regionaler Ebene</p> <p><b>80</b> <b>Zentrum für altersgerechte Dienstleistungen (ZAD)</b><br/>Die Anlaufstelle für Produkt- und Dienstleistungsentwicklung</p> |
|---|--|



# Intergenerationelle Kompetenz- und Qualifizierungs- programme

Der demografische Wandel erfordert demografiesensible Kompetenz- und Qualifizierungsprogramme für den Umgang mit erhöhter Heterogenität von Arbeitsteams und Erwerbsbiografien.

Die Kategorie der intergenerationellen Kompetenz- und Qualifizierungsprogramme demonstriert integrative und demoaktive Angebote für Berufseinsteiger und Berufstätige. Zudem werden gezielte Sicherungssysteme und Qualifizierungsstrategien junger und älterer Beschäftigter einerseits sowie von Organisations- und Strukturformen intergenerationeller Personalressourcen andererseits aufgezeigt. Solche Ideen wurden aus den Städten Bremen, Cottbus, Wildau und Berlin eingereicht. Beiträge des Mercedes Benz Werks Bremen, dem Weiterbildungszentrum der Technischen Universität Cottbus sowie der Technischen Hochschule Wildau in Kooperation mit der Humboldt-Universität zu Berlin demonstrieren durch demografiesensible Weiterbildungs- und Kompetenzerhaltungsmaßnahmen wie bspw. dem Cottbusser Projekt „Ziemlich beste Lernfreu(n)de“, dem Berliner Projekt STAFF und der GAP-Analyse sozio-technische Assistenzsysteme und generationsübergreifende Qualifizierungsstrukturen, um das Erfahrungswissen der Mitarbeiter zu stärken und zu erhalten.



# Intergenerationelle Kompetenz- und Quali- fizierungsprogramme



- 86** **Ziemlich beste Lernfreu(n)de**  
Alter(n)sgerecht weiterbilden
- 88** **IQ: Intergenerationelle Qualifizierung**  
Ältere Mitarbeiter Seite an Seite mit jungen Auszubildenden auf neue Berufsbilder vorbereiten
- 90** **famPlus elder- und familycare**  
Ein integratives Angebot für Berufstätige mit Pflegeverantwortung
- 92** **Führungskompetenz sichern im demografischen Wandel**  
Leitungskräfte im Pflegebereich des Krankenhauses St. Joseph-Stift Bremen
- 94** **STAFF Social and Technical Assistance for Fellows**  
Entwicklung und Evaluation eines sozio-technischen Assistenzsystems

# Technische Lösungen für den Arbeitsplatz der Zukunft

„Smart Workplace“ ist das Stichwort dieser Kategorie, in der technische Lösungen für den Arbeitsplatz der Zukunft von verschiedenen Organisationen vorgestellt werden. Der demografische Wandel benötigt neuartige technische Lösungsansätze, um die Arbeit von morgen innovativ und produktiv zu gestalten.

Vertreter des Lehrstuhls und Instituts für Arbeitswissenschaft (IAW) der RWTH Aachen University sowie des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO zeigen durch diverse technische Lösungsansätze wie Swabbing (Informationseingabe auf Touchscreens für Menschen mit Tremor des Hand-Arm-Apparats), FlexiDemo (Plattform zur Integration des zeitlichen Flexibilitätsbedarfs älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und Tech4P (ein System zur Unterstützung mobilitätseingeschränkter Personen) Anwendungsmöglichkeiten im Social-Media-Bereich auf, um eine zielgruppengerechte Kompensation von Problemen bei der Mensch-Technik-Interaktion zur Entlastung der Mitarbeiter zu erlangen.



# Technische Lösungen für den Arbeitsplatz der Zukunft

- 100 Experten-Communities**  
Mit Social Media den Arbeitsplatz der Zukunft gestalten
- 102 FlexiDemo**  
Flexibilitätsbedarf älterer Mitarbeiter in der Produktion durch mobile, kooperative Abstimmung individueller Arbeitszeiten unterstützen
- 104 swabbing**  
Informationseingabe auf Touchscreens für Menschen mit Tremor des Hand-Arm-Apparats
- 106 Unterstützung mobilitätseingeschränkter Personen**  
Eine Lösung zur Entlastung der Pflege- und Gesundheitsversorgung
- 108 ProDoku**  
Effizienzsteigerung durch technische Assistenz in Betreuung und Pflege
- 110 LANA - Learn Assistance Navigator**  
Lern- und Wissensplattform zur Erfassung, Präsentation und Übertragung realweltlicher Kontexte
- 112 Fit While Working**  
Fit bleiben am Arbeitsplatz von morgen

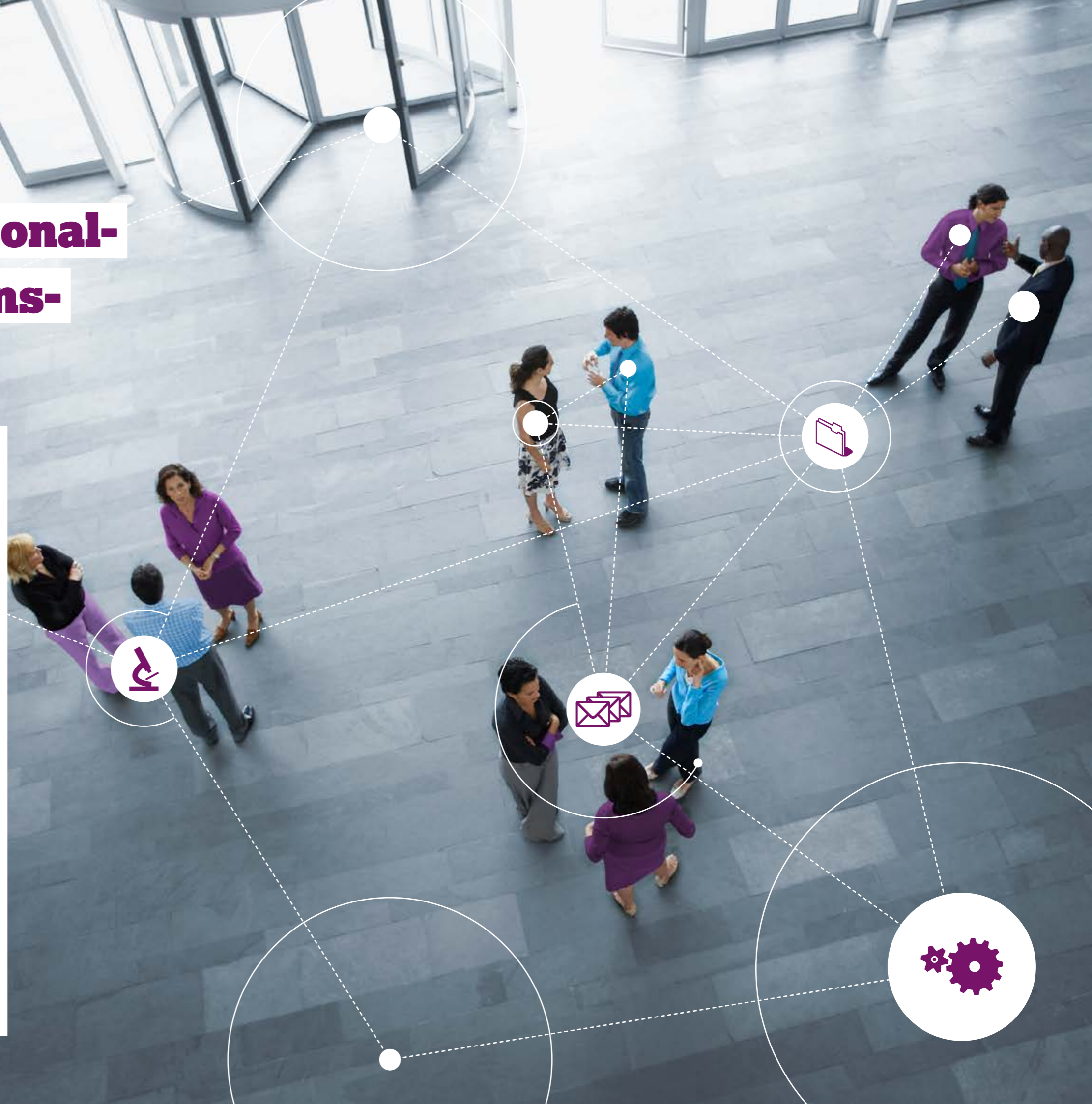




# Demografie-orientiertes Personal- und Organisationsmanagement

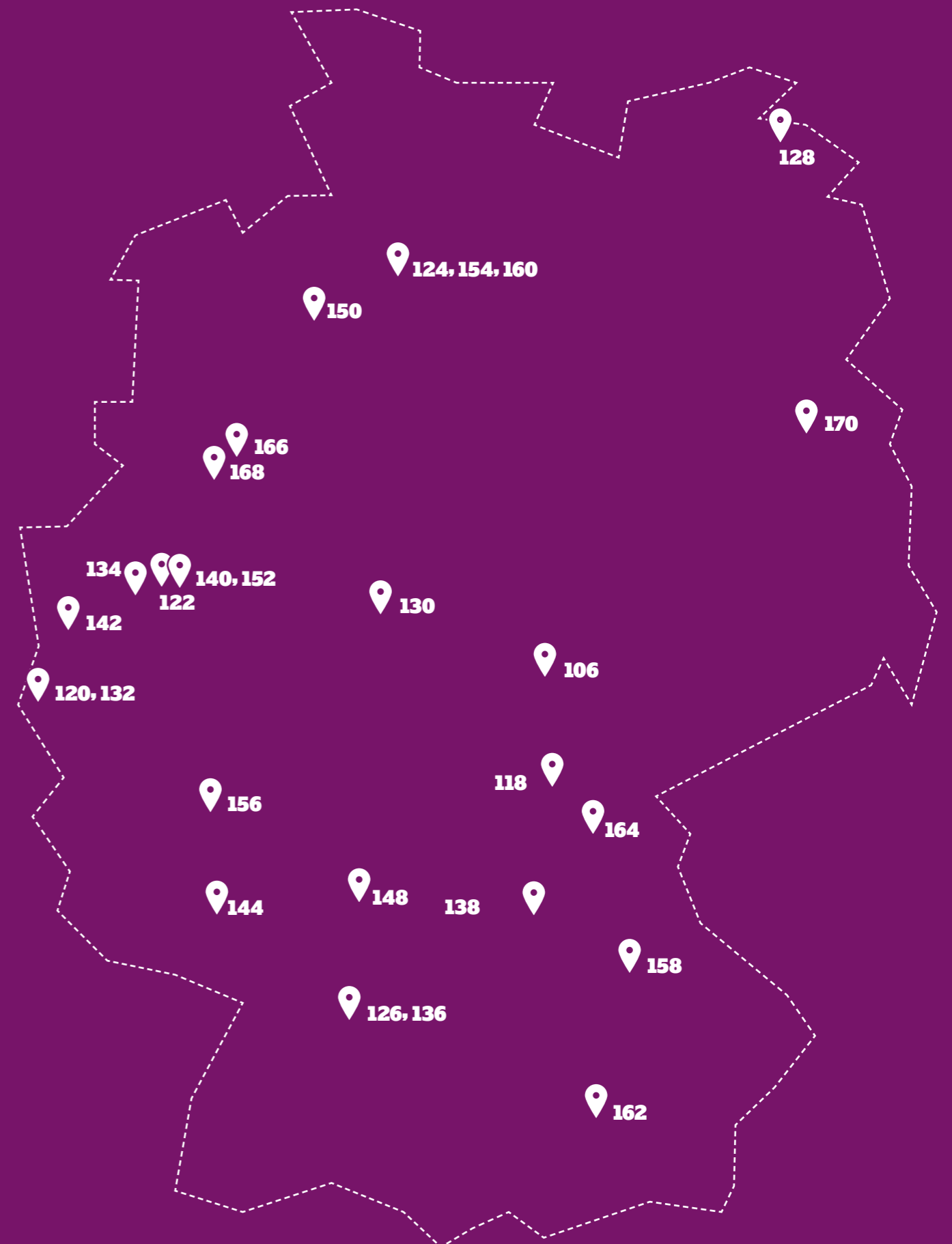
Leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in einem Unternehmen die Grundlage für eine innovative Produktion. Gelungene demografische Lösungsansätze der Organisationsgestaltung und Personalentwicklung werden in dieser Kategorie vorgestellt.

Generationsübergreifende Chancengleichheit, demografiefestes Personalmanagement und die lebensphasenorientierte Personalpolitik sowie Weiterbildungs- und Reintegrationsangebote älterer Arbeitnehmer finden hier Darstellung. Vielversprechende Beiträge zu dieser Kategorie werden von Organisationen wie der atrain GmbH, dem Institut für Technologie und Arbeit e.V., Reflect and Move Hamburg, der Universität Bayreuth und dem Krankenhaus St. Joseph-Stift Bremen GmbH dargestellt. Diese demonstrieren mittel- und langfristige Beschäftigungs- und Innovationspotenziale von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und berücksichtigen mit entsprechendem Personalmanagement beispielsweise die Förderung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitergruppe 50+. Weitere Ansätze sind der kennzahlenbasierte Austausch von guten Ideen und Kooperationen strategischer Gesundheitskonzepte für Arbeitsteams sowie Mehrgenerationskonzepte als Erfolgsfaktoren.



# Demografieorientiertes Personal- und Organisationsmanagement

- 118 Demografiefestes Personalmanagement**  
Ausgezeichnetes Design, innovative Technik und höchste Qualität verbunden mit demografiefestem Personalmanagement
- 120 Generations-Tandem**  
Das Unternehmensbeispiel der Schreinerei Brammert als praktikabler Wegweiser
- 122 Nova.PE**  
Damit Wissen und Erfahrung nicht in Rente gehen – Nova.PE hilft, Know-how-Risiken zu senken
- 124 DAK-Gesundheit**  
Demografiefeste Personalarbeit in der DAK-Gesundheit
- 126 Projekt 2022**  
Den demografischen Wandel im Service gestalten
- 128 Diversitätsplaner**  
Eine Entscheidungshilfe für Führungskräfte zur Zusammensetzung von Innovationsteams
- 130 TANDEM**  
Austausch von Innovation und Erfahrung im demografischen Wandel
- 132 ELIAS**  
Engineering und Mainstreaming lernförderlicher industrieller Arbeitssysteme
- 134 DAQkommunal**  
Demografieaktive Qualifizierung in Kommunen und Kreisen
- 136 Frauen in Wissenschaft und Forschung**  
Förderung von Chancengleichheit durch die Projekte STAGES und WHIST
- 138 GRENZINNOVATOR-COMMUNITIES**  
Potenziale von altersheterogenen Innovationsteams
- 140 Personalmanagement mit HCScore<sup>3</sup>**  
Demografiestabiles Personalmanagement mit HCScore<sup>3</sup>
- 142 Demografiemanagement**  
Ganzheitliche Lösungsansätze für das betriebliche Demografiemanagement
- 144 Benchmarking der Demografiefestigkeit**  
Ein Ansatz für einen kennzahlenbasierten Austausch von guten Ideen und eine Kooperation von Unternehmen der Gesundheitswirtschaft in der Region
- 146 active ageing**  
Thüringer Netzwerk Demografie
- 148 POTENTIAL INDEX Führungskräfte 50+**  
Perspektiven erkennen – Chancen nutzen – Wandel gestalten
- 150 Demogra-fitte Pflege**  
Demografiefest in die Zukunft
- 152 Workshopreihe Arbeitgeberattraktivität**  
Lebensphasenorientierte Personalpolitik als unternehmerischer Attraktivitätsvorteil
- 154 Reflect & Move**  
Gestalten Sie Ihre Arbeitsstätte der Zukunft!
- 156 Potenzial-Assessment**  
Potenzial-Assessment für (angehende) Führungskräfte
- 158 Personalmanagement in der Hightech-Industrie**  
Regionales demografieorientiertes Personalmanagement
- 160 Stell dir vor, die Zukunft ist jetzt!**  
Die Zukunft analysieren und gestalten – mit vernetztem Denken und Handeln
- 162 Prozessoptimierung**  
Die umfassende Prozessoptimierung vermeidet Fachkräftemangel in Unternehmen und Institutionen
- 164 Das Super-Team**  
Was ist das Geheimnis von erfolgreichen Teams?
- 166 RISK.ANT**  
Risiken für Personal- und Wissensverlust frühzeitig und systematisch sichtbar machen
- 168 Wirtschaftsförderung**  
Kreativität und Innovation in Lengerich
- 170 YOUNECT**  
Regionale Talentpools für Netzwerke



# Altersgerechte Konzepte zu Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

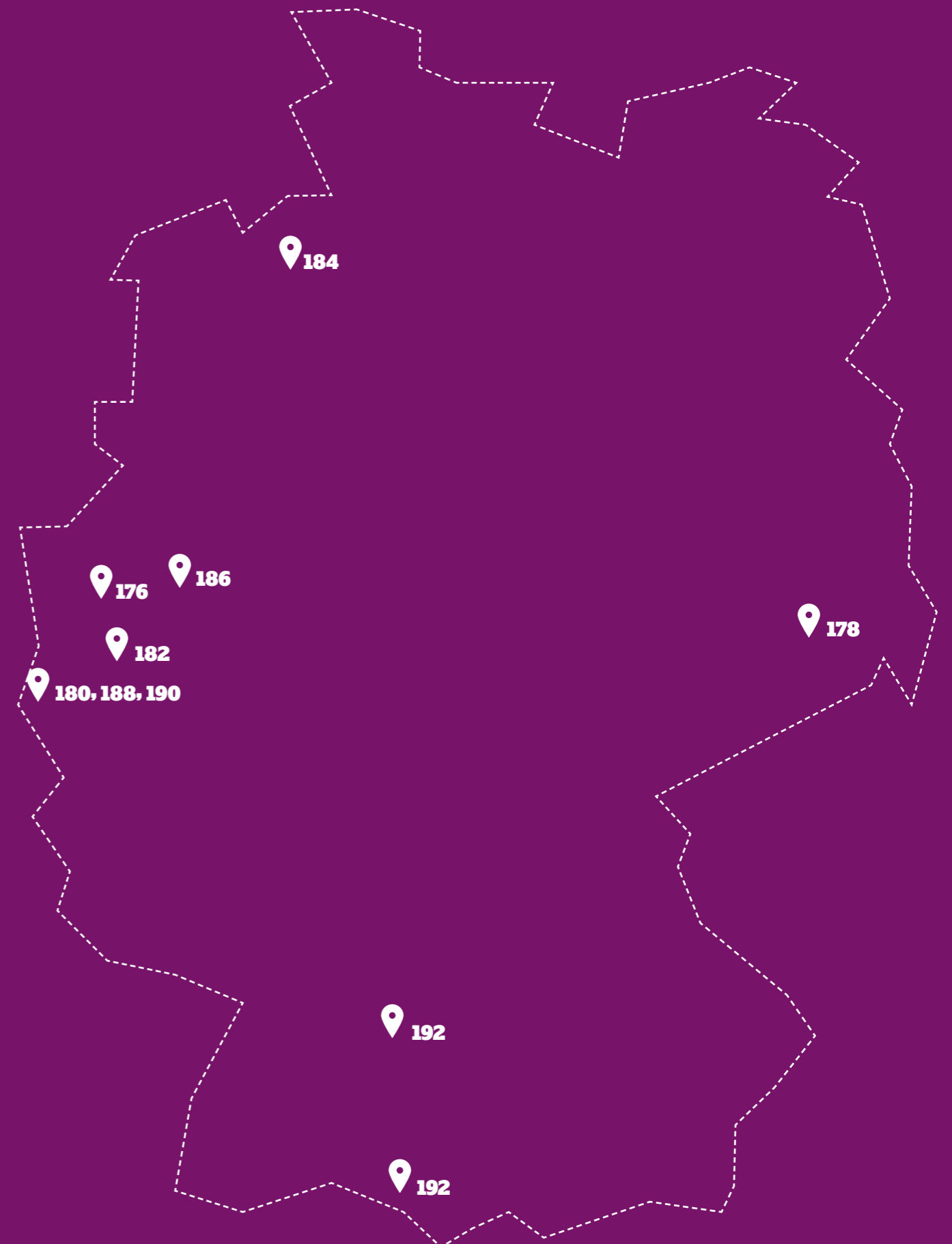
Die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter kann nur dann erhalten werden, wenn demoaktive Arbeitskonzepte entwickelt und in Unternehmen produktiv und innovativ eingesetzt werden. Das Thema dieser Kategorie bilden altersgerechte Konzepte hinsichtlich Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmer vor dem Hintergrund des betrieblichen Wandels.

Auch zu dieser Kategorie wurden Beiträge aus ganz Deutschland eingereicht. Die Prospektiv GmbH, die ZF Friedrichshafen AG und das Burnon-Zentrum dienen als Wegweiser in dieser Kategorie. Im Themenschwerpunkt altersgerechte Konzepte zu Gesundheit und Arbeitsfähigkeit werden gesundheitserhaltende und alter(n)s-gerechte Arbeitsbedingungen sowie die psychische Gesundheit als Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Nutzung der demografischen Chance in Augenschein genommen und an gelungenen Beispielen vorgeführt. Die körperliche und geistige Beweglichkeit, nachhaltige Beschäftigungsmaßnahmen und Gesundheitsaspekte sowie der präventive Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit unterliegen hier einer eingehenden Betrachtung.



# Altersgerechte Konzepte zu Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

- 176 Feuer und Flamme im Job – bis zur Rente**  
Förderung der psychischen Gesundheit als Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen demografischen Wandel
- 178 Altersgerechte und demenzfreundliche Architektur**  
Architektonische Konzepte unterstützen ein selbstbestimmtes Leben im Alter
- 180 Mensch-Rechner-Schnittstelle**  
Blickbasierte Eingabe für ältere Computerbenutzer – das Aus für die Computermaus?
- 182 Man lernt immer dazu**  
Programm zur Förderung der körperlichen und geistigen Beweglichkeit im demografischen Wandel
- 184 Potenziale, Gesundheit und Beruf**  
Ein Gruppenangebot der Ländlichen Erwachsenenbildung in Niedersachsen e.V.
- 186 Belastungs- und qualifizierungsorientierte Demografie-Analyse**  
Präventiver Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit durch die Zusammenführung von Altersstrukturanalyse, Qualifizierungsbedarfen und belastungsorientierter Arbeitsplatzbewertung
- 188 myGreenSpace**  
Ein Wald im Wohnzimmer
- 190 Serious Games für Ältere**  
An Apple a Day Keeps the Doctor Away
- 192 M3 – markt- und mitarbeitergerechte Montage**  
Altersgerechte Gestaltung einer Montagelinie für Nutzfahrzeuggetriebe



# Integration und soziale Partizipation

Integration und Partizipation von Mitarbeitern werden immer bedeutender im demografischen Wandel. Ziel ist es, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker in die Gestaltung des Arbeitsprozesses und der Produkte mit einzubeziehen, um die Produktivität und Innovationsfähigkeit in Unternehmen zu steigern.

Insbesondere die Integration und Inklusion von Potenzialgruppen (Mitarbeiter ab 50 Jahre, Frauen, Migranten, Behinderte etc.) sowie die Produktivitätsaktivierung dieser gehören zu den größten Herausforderungen und Gestaltungsaspekten der zukünftigen Arbeitswelt, die das Christlich-Soziale Bildungswerk Sachsen e. V., das Krankenhaus St. Joseph-Stift Bremen GmbH und die User Interface Design GmbH schon heute angehen. Anwendungsorientierte Beispiele der partizipativen Umstrukturierung von bspw. Kindertagesstätten, die Planung und Gestaltung der beruflichen Ausstiegsphase und Lösungsansätze zur Unterstützung der Mobilität im Alter werden hier aufgezeigt sowie Chancengleichheit für alle eingefordert. Durch diese Projekte wird der Generations-, Alters-, Geschlechts- und interkulturellen Diskriminierung entgegengewirkt.



# Integration und soziale Partizipation

- |            |   |            |  |
|------------|---|------------|--|
| <b>198</b> | <b>Wohngemeinschaft für Menschen mit Demenz</b><br>Innovative Assistenz in Wohngemeinschaften für demenziell beeinträchtigte Menschen   | <b>222</b> | <b>Wertschätzung schafft Motivation – in jeder Lebensphase!</b><br>Ein Plädoyer für mehr Lob in der (Arbeits-)Welt                             |
| <b>200</b> | <b>Vom KinderGARTEN zum GenerationenPARK im Dorf</b><br>Partizipative Umstrukturierung von Kindertagesstätten zum Anlaufpunkt für alle Generationen   | <b>224</b> | <b>Distance Dinner</b><br>Ein gemeinsames virtuelles Abendessen  |
| <b>202</b> | <b>Von Unternehmen für Unternehmen</b><br>Der integrativ-partizipative Ansatz des Demografie-Netzwerks  | <b>226</b> | <b>OHNE ALTERN GEHT ES NICHT</b><br>Warum man dem demografischen Wandel nicht ohne eine Antwort auf Altersdiskriminierung begegnen kann        |
| <b>204</b> | <b>Deutscher Familienverband</b><br>Familien- und Bürgerschaftsaktivierung als Handlungsinstrument im Rahmen der Demografiefkrise   | <b>228</b> | <b>Teenhold</b><br>Grund und Boden für Jugendliche   |
| <b>206</b> | <b>Tablet-Computer für Senioren</b><br>Kommunikation und digitale Möglichkeiten für ältere Menschen   | <b>230</b> | <b>ZeitBank 55+</b><br>Eine Initiative zur Erhaltung der Lebensqualität und zur Förderung der Selbstorganisation und Nachbarschaftshilfe       |
| <b>208</b> | <b>Der digitale Wandkalender</b><br>Aktivierung älterer Menschen mit leichten kognitiven Einschränkungen zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben   | <b>232</b> | <b>Oberlausitz-Leben</b><br>Mit Kreativität, Mut und Begeisterung die regionale Zukunft gestalten – das geht nur gemeinsam                     |
| <b>210</b> | <b>Die virtuelle Seniorenuniversität</b><br>Eine interaktive eLearning-Plattform  | <b>234</b> | <b>Zukunft Kreuzmatt</b><br>Chancengerechtigkeit für alle Kinder und Jugendlichen ermöglichen!   |
| <b>212</b> | <b>MobiNa</b><br>Die mobile Notfallassistenz und Kommunikationsplattform für Menschen im Alter  | <b>236</b> | <b>FrauenZeitAlter</b><br>Ein partizipatives Projekt gegen die Vereinzelung von und zur Förderung alternativer Beteiligungsformen für Frauen   |
| <b>214</b> | <b>Generationskonflikt? Von wegen!</b><br>Ein Begegnungs-Projekt  | <b>238</b> | <b>Studienkompass</b><br>Deutschland braucht mehr Akademiker   |
| <b>216</b> | <b>Palliativversorgung</b><br>Der Allgemeinwissenansatz in der Hospiz- und Palliativarbeit  | <b>240</b> | <b>studiVergleich</b><br>Steigerung der Hochschulabsolventenquote durch studiVergleich   |
| <b>218</b> | <b>St. Joseph-Stift Krankenhaus</b><br>Planung und Gestaltung der beruflichen Ausstiegsphase am Beispiel von Mitarbeitenden der Pflege über 55 Jahren im Krankenhaus St. Joseph-Stift (SJS) | <b>242</b> | <b>Musik &amp; Motorik</b><br>Wie Klavierunterricht bei Kindern mit Behinderung Handkoordination, Fingerbewegung und Lesefähigkeit beeinflusst |
| <b>220</b> | <b>Eltern vor Ort</b><br>Interkulturell sensible Elternkooperation am Übergang Schule – Beruf   | <b>244</b> | <b>inDAgo</b><br>Menschzentrierter Ansatz zur Unterstützung der Mobilität im Alter   |

