

Audit Demografiegerechte Führung (DeFü)

Schmiedeunternehmen (SU): _____

Bewertende _____
Personen/ AG/ _____
Gremium: _____

Bestandsaufnahme Demografiegerechte Führung	Erfüllungsgrad				Handlungsbedarf			Bemerkungen
	Vollständig erfüllt				Nicht vorhanden			
	In Teilen erfüllt				In Teilen vorhanden			
	Planungskonzept liegt vor		nicht ge- plant / nicht relevant		Bedarf einer er- heblichen Verbesse- rung			
Bewusstseinslage								
1. Die FK haben erkannt, dass mit dem demografischen Wandel eine Aufgabe auf sie zukommt, die es vorher noch nie gegeben hat.								
2. Die Führungskräfte haben erkannt, dass die Organisationsleistung zukünftig im Wesentlichen von Älteren erbracht wird.								
3. Die FK haben erkannt, dass sie sich um die Persönlichkeit und die individuelle Leistungsfähigkeit jedes einzelnen Beschäftigten kümmern müssen.								
4. Die Führungskräfte haben ein Leitbild erarbeitet, das mit den Anforderungen des demografischen Wandels kompatibel ist.								
Mitarbeiterorientierung								
5. Zukünftiges Renteneintrittsalter und Leistungseinschränkungen der Beschäftigten werden im SU offen thematisiert.								
6. Im Kontext alternder Belegschaften ist es zunehmend wichtig, Jung und Alt gleichermaßen wertzuschätzen.								
7. Die Mitarbeiterbindung wird vor dem Hintergrund sich verknappender Arbeitsmärkte zu einer wichtigen Führungsaufgabe.								

Bestandsaufnahme Demografiegerechte Führung	Erfüllungsgrad				Handlungsbedarf			Bemerkungen
	Vollständig erfüllt				Nicht vorhanden			
	In Teilen erfüllt				In Teilen vorhanden			
	Planungskonzept liegt vor				Bedarf einer erheblichen Verbesserung			
nicht geplant / nicht relevant								
8. Gesundheitszustand, Qualifikation und Motivation jedes einzelnen Beschäftigten werden erfasst und im Rahmen der Berufslaufbahnplanung berücksichtigt.								
9. Die Anforderungen, die sich aus zunehmender Arbeitszeitflexibilisierung ergeben, werden von den FK beherrscht.								
10. Die FK werden in regelmäßigen Abständen von der Belegschaft bewertet (z.B. Belegschaftsbefragung).								
Management								
11. FK und betriebliche Interessensvertretung haben ein konsensorientiertes Verständnis von den Anforderungen des demografischen Wandels, die auf das SU zukommen.								
12. Die FK haben dafür zu sorgen, dass im SU eine solide Datenlage existiert, die demografiegeeignete Prognosen ermöglicht.								
13. Die FK pflegen ein Kennzahlensystem, das alle Schlüsselvariablen altersbezogen beinhaltet.								
14. Das Unternehmen wird geführt mit einem demografietauglichen Strategiecockpit (age ²).								