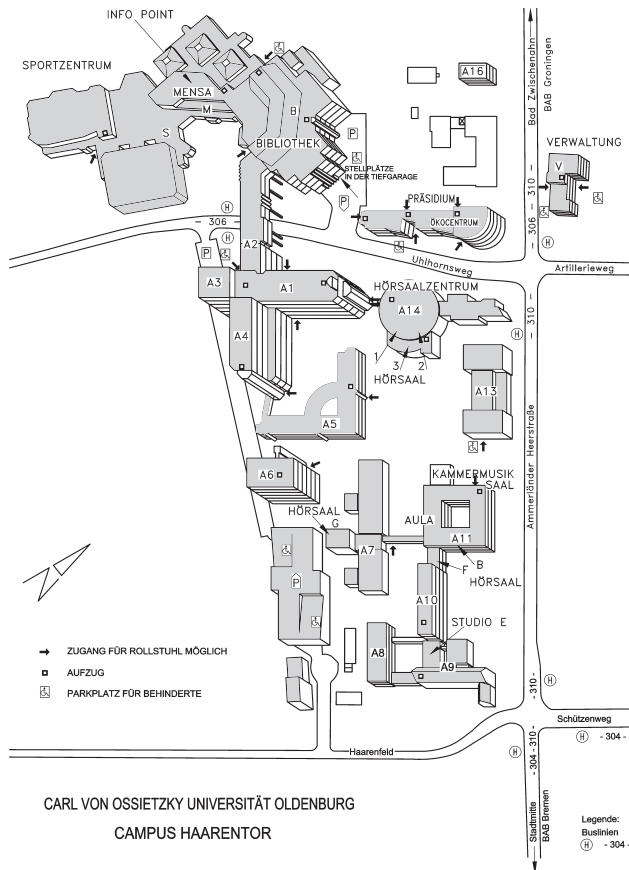


Kontakt:
 Harald Büsing, Tel. 0441/798-2909
 Fax. 0441/798-192909
 E-Mail: harald.buesing@uni-oldenburg.de
 Heike Wiese, Tel. 0441/798-2910
 E-Mail: heike.wiese@uni-oldenburg.de
 www.kooperationsstelle.uni-oldenburg.de

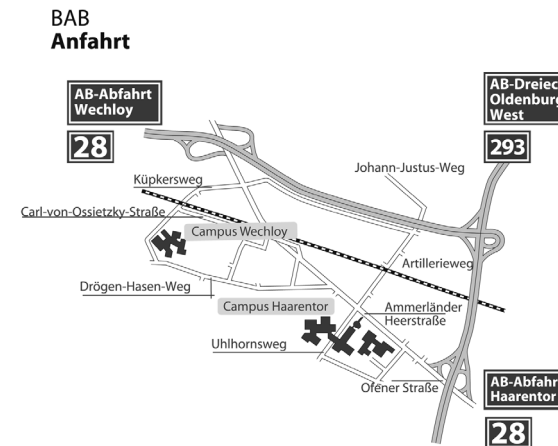
Kooperationsstelle Hochschule-Gewerkschaften
 Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
 Ammerländer Heerstraße 121
 26129 Oldenburg
 Postanschrift:
 D-26111 Oldenburg
 Lageskizze für die Veranstaltung:
<http://www.uni-oldenburg.de/lageplan>
 Standort Uhlhornsweg / Ammerländer Heerstraße



So erreichen Sie die
 Carl von Ossietzky Universität Oldenburg:
 Hauptstandort Uhlhornsweg:
 - siehe Lageskizze und:
<http://www.uni-oldenburg.de/uni/lageplan.php>

- DB Bahn
 ICE- und IC-Anbindung.
 - Busverbindungen ab Oldenburger Hauptbahnhof
 Mit der Buslinie 324 bis Haltestelle Universität/Uhlhornsweg; mit den Linien 306 u. 310 bis Haltestelle Universität, Artillerieweg

- Anfahrt mit dem PKW
 Autobahn A 28 aus Richtung Emden/Leer:
 Abfahrt Wechloy, stadteinwärts.
 Autobahn A 28 aus Richtung Bremen:
 Abfahrt Oldenburg-Haarentor, stadtauswärts
 Autobahn A 29 aus Richtung Osnabrück:
 bis Autobahnkreuz Oldenburg-Ost, weiter in Richtung Emden/Leer, Abfahrt Oldenburg-Haarentor, stadtauswärts
 Autobahn A 29 aus Richtung Wilhelmshaven:
 bis Autobahnkreuz Oldenburg-Nord, weiter in Richtung Oldenburg/Emden/Leer, Abfahrt Oldenburg-Haarentor, stadtauswärts



Workshopreihe

Demografischer Wandel - betriebliche Strategien

- Workshop 1
Montag, 27.05.2013
- Workshop 2
Montag, 24.06.2013
- Carl von Ossietzky
Universität Oldenburg,
Hörsaalzentrum,
Senatssitzungsraum,
Gebäude A14, Raum1-111

Einleitung

Die Alterszusammensetzung in der Bevölkerung verändert sich – auch als demografischer Wandel bezeichnet – das ist unbestreitbar. Diese Veränderung hat Auswirkungen auf Unternehmen, Dienststellen und auf den Arbeitsmarkt. Stimmen die Arbeitsanforderungen mit den Leistungsmöglichkeiten der Beschäftigten überein? Wie kann der frühzeitige Verschleiß von Arbeitskräften vermieden werden? Wie kann das Wissen von Beschäftigten über Arbeitsabläufe und –verfahren weitergegeben werden, wenn dieses Wissen nicht zu dokumentieren ist? Werden in Betrieben genügend Vorbereitungen auf diesen Veränderungsprozess getroffen? Die einsetzenden Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur erfordern die aktive Auseinandersetzung mit den Folgen dieses Prozesses und die Entwicklung mittel- und langfristig wirkender Strategien zur Bewältigung der Folgen. In den letzten Jahren ist ausgiebig über das Thema gesprochen worden, es wurden zahlreiche Tagungen angeboten und viel dazu geschrieben. Unklar bleibt allerdings häufig der konkrete Ansatzpunkt im Betrieb oder Unternehmen. Die Unklarheit kann mit dem Umfang der Aufgabenstellung zusammenhängen – wo soll man eigentlich anfangen, sich mit den Auswirkungen des demografischen Wandels zu beschäftigen? Offensichtlich reicht es nicht aus, zum Zeitpunkt des Ausscheidens von Beschäftigten aus dem Arbeitsprozess die richtigen Stellenausschreibungen zu veröffentlichen oder als Ersatz Leiharbeitskräfte zu beschäftigen. Wenig sinnvoll ist es, Veränderungen an den Arbeitsplätzen oder in den Arbeitsabläufen erst dann zu planen, wenn der Altersdurchschnitt der Belegschaft schon gestiegen ist.

Der Erhalt der Arbeitskraft, des Wissens der Beschäftigten um die Abläufe im Unternehmen und die sinkende Zahl junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt müssen frühzeitig in der Veränderungsplanung im Unternehmen berücksichtigt werden.

In einer Workshopreihe werden wir verschiedene Aspekte der betrieblichen Auseinandersetzung mit dem demografischen Wandel vorstellen und diskutieren. Als gemeinsamen Ausgangspunkt für diese Workshopreihe haben wir den Betrieb als „Handlungsort“ gewählt.

Vor der Sommerpause werden in zwei Workshopterminen die auf der nächsten Seite aufgeführten Themen vorgestellt und diskutiert. Nach der Sommerpause werden in drei Workshopterminen Fragen der betrieblichen Umsetzung und Handlungsmöglichkeiten vorgestellt. Themen: Handlungsebene Betrieb
- Betriebliche Analyseinstrumente
- Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit - altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung
- Personaleinsatz und -beschaffung ; Qualifizierung und Qualifikationserhalt

Es ist sowohl die Anmeldung zu einzelnen Workshops möglich wie auch die Anmeldung für die gesamte Reihe.

Workshopprogramm

Workshop 1: Montag, 27.05.2013

Einführung zur Workshopreihe "Demografischer Wandel - betriebliche Strategien "

- 09.30 Uhr Eröffnung
- 10.00 Uhr Der Stellenwert des demografischen Wandels in der betrieblichen Personalpolitik
Prof. Dr. Thomas Breisig, CvO Uni Ol
- 11.30 Uhr Demografischer Wandel in der Personalpolitik von Premium Aerotec
Stefan Spoede, Personalleiter
Firma Premium Aerotec, Nordenham

13.00 Uhr Workshopschluss

Workshop 2: Montag, 24.06.2013

Gewerkschaftliche Handlungsinstrumente zum demografischen Wandel

- 09.30 Uhr Eröffnung
- 10.00 Uhr Demografischer Wandel in der Ernährungsindustrie:
Handlungsansätze für betriebliche Interessenvertretungen und Personalpolitik
Peter Dunkel, Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten, Hamburg
- 11.30 Uhr Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie
Francesco Grioli, IG BCE, Hannover, Vorstandssekretär Tarifpolitik

13.00 Uhr Workshopschluss

Anmeldung

Bitte bis zum 22.05.2013 direkt bei der Kooperationsstelle Hochschule-Gewerkschaften, Tel.: 0441-7982909
FAX: 0441- 798192909
oder formlose Mitteilung an folgende E-Mail-Adresse:
heike.wiese@uni-oldenburg.de

Die Anmeldung gilt für beide Workshops

Die Teilnahme an nur einem Workshop ist auf Anfrage möglich.

Verpflegung:

Die TeilnehmerInnen der Workshops können als Gäste der Universität die Angebote der Mensa und der Cafeteria nutzen. Die Kosten dafür müssen selbst übernommen werden.

Teilnahmebeitrag:

Der Teilnahmebeitrag beträgt 10 Euro pro Workshop.
Der Betrag wird vor Workshopbeginn in bar erhoben.
Fahrkosten werden nicht von den Veranstaltern gezahlt.

Freistellung:

Die Workshops vermitteln erforderliche Kenntnisse für die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung und entsprechen somit den Freistellungserfordernissen des §37 Ziff.6 BetrVG und 40 i.V.m. §37,1 NPersVG sowie §39,5 BremPersVG i.V.m §41,1 BremPersVG.
Für die Teilnahme ist eine gesonderte Beschlussfassung des Betriebs- bzw. Personalrats erforderlich.
