

Zentrum für Demographischen Wandel Relaunch

Ergebnisse



Inhalt

1	Zusammenfassung	03
2	Gemeinsame Arbeit	
	Attraktive Forschungsthemen	04
	Arbeitsformate	08
	Erwartungen an ein zukünftiges CDD	10
3	Organisation	
	Name des Zentrums	11
	Leitungsaufgaben	12
	Vision und Ordnung	13
4	Außeruniversitäre Kooperationspartner	
	Potentielle Kooperationspartner	14
	Erwartungen	15
5	Strategie	
	Vorschlag zur Strategieentwicklung	19
	Übersicht zur Strategieentwicklung	20
6	Personen	
	Vertretene Bereiche der TU	21
	Teilnehmer	22
	Teilnehmer außeruniversitär	31
	Interessenten	32
7	Nächste Schritte	37

Zusammenfassung

Prof. Dr. Gesine Marquardt und Prof. Dr. Jürgen Wegge initiierten im Wintersemester 2015/16 einen Neustart des Zentrums für Demographischen Wandel (ZDW), da diese vor über 10 Jahren gegründete Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung zuletzt inaktiv geworden war.

Dazu konzipierte das Zentrum für Synergie-Entwicklung (ZSE) eine Reihe von drei Relaunch-Workshops, in denen in je 2h die an dem Querschnittsthema interessierten Wissenschaftler der TU Dresden Feedback gaben und ihre **Erwartungen an das Zentrum** äußerten. Über 60 Wissenschaftler aus allen fünf Bereichen der TU Dresden zeigten ihr Interesse am ZDW-Relaunch.

Die insgesamt über 40 Workshop-Teilnehmer tauschten sich zuerst über ihre bisherigen Arbeiten auf dem Gebiet des Demographischen Wandels und die aus ihrer Sicht **wichtigen zukünftigen Themen** aus.

So äußerten die meisten Wissenschaftler sich nicht nur mit dem Altern und der Schrumpfung der Bevölkerung sondern auch mit der zunehmenden Diversität in sozialen Einheiten zu beschäftigen (z.B. mit Blick auf Geschlecht, Nationalität, Behinderung aber auch das Alter selbst u.v.m.), die als Folge des demographischen Wandels und der Reaktionen hierauf entsteht.

Dies drückte sich auch in der Wahl von „**Centrum für Demografie und Diversität (CDD)**“ als Namen des neuen Kompetenzzentrums aus. Um die gewünschte Arbeitsleistung zu realisieren wurde diese Strukturform gewählt, für dessen Vorstand 1-2 Vertreter jedes TU-Bereiches gesucht werden. Die an Leitungsaufgaben interessierten Personen stellen sich zur ersten Mitgliederversammlung und Eröffnungsveranstaltung des CDD am 13.06. zur Wahl.

Es wurden zudem **Arbeitsformate** erarbeitet, die sich die zukünftigen Mitglieder vom Centrum für Demografie und Diversität wünschen, u.a. die Unterstützung bei interdisziplinären Projektanträgen und des fachlichen Austausches im Netzwerk sowie der Schaffung von Beratungsangeboten, auch für außeruniversitäre Institutionen und die Politik.

Das Centrum für Demografie und Diversität soll als offenes Forum den Wissensaustausch im Netzwerk befördern, Aktivitäten der Mitglieder öffentlichkeitswirksam nach außen tragen sowie Anlaufstelle für externe Anfragen sein. Darüber hinaus sollen gemeinsame, größere Forschungsprojekte auf den Weg gebracht werden.

Abschließend präsentierten potentielle **außeruniversitärer Kooperationspartner** aus Politik und Industrie die Bedeutung des Wissenstransfers in die Praxis und ihre Erwartungen an das CDD.

Attraktive Forschungsthemen

Interaktion Mensch- Technik an Anforderungen einer diversen Gesellschaft anpassen

Kulturell unterschiedlicher Umgang mit Technik
Wie kann barrierefreie Robotik realisiert werden?
Umsetzung von adaptiven Ambient Assisted Living-Lösungen
Prozesse erkennen
Wie kann die Symbiose von Soft- und Hardware ergonomischer an den Menschen angepasst werden?

Problem / Technische Lösung / Akzeptanz

Formen des demografischen Wandels

Bestandsanalyse: Was macht demografischen Wandel aus?
Demografischer Schock bei akut hoher Migration
Demografieproblem: Nicht nur viele Ältere sondern auch wenige Jüngere
Welche konkreten Auswirkungen hat die steigende Lebenserwartung?

über bisherige Studien hinausgehend

Pflege und medizinische Versorgung

Pflege@home : Wie können Therapien mit nach Hause genommen werden?

Kultursensible Pflege
Alter(n)s-gerechtes Umfeld - Schnittstellen (Einflüsse verschiedener Branchen nutzen)
Entwicklung von therapieunterstützenden Textilien

Weiterentwicklung von Betreuungs- / Monitoring-Konzepten
Soziale Kontakte trotz E-Health

Bedarf an technischer Unterstützung
Integration Sensoren / neuartiger Materialien
Sinnvoller Einsatz von 3D-Druck

1

2

3

4

5

6

7

Attraktive Forschungsthemen

Bildung

Technologievermittlung

Menschen rechtzeitig Kompetenzen lehren

Einführung Nutzung / Technikumgang kommunizieren / Akzeptanzproblem Technik (Rampentechnik für leichteren Zugang)

Vorausschauende Planung

Professionalisierung von pädagogisch Handelnden

Kompetenzidentifikation von Migranten

Weitergabe von Wissen und Erfahrung zwischen soziotechnischen Teilen/Inseln der Bevölkerung

Ausbildung in ganz Deutschland familienfreundlich gestalten (um internationale Mobilität zu ermöglichen)

Alter(n)sgerechte Ausbildung

Überzeugung durch Erklärung statt technischer Lösungen (Bsp. Fahrassistenz für Betrunkene)

-> Zusammenarbeit von Ingenieuren und Psychologen

Auswirkungen auf Körper und Psyche

Benennbare Parameter für Alterung / Buntheit (Sensorik, Motorik ...)

Gehirnveränderung durch Stress

Unterschiede Stadt / Land und anderen Dimensionen

Woraufhin muss Technik angepasst werden, um für Jüngere und Ältere nutzbar zu sein?

Bedeutung des demografischen Wandels für die Lebensbedingungen jüngerer Menschen

Wie verändert Soft- und Hardwarenutzung unsere Gehirndynamik?

Welche gehirndynamischen Veränderungen finden beim Altern statt?

1

2

3

4

5

6

7

Attraktive Forschungsthemen

Arbeit und Leben im Alter

Industriearbeit im Alter realisieren

z.B. durch mechanische Assistenz bei Interaktion mit Technik (Bsp. Fließband Arbeitsunterstützung)

Reduktion zunehmender Fehlzeiten

Wie können Arbeitsplatz, Arbeitsumfeld und Alternsprozess alter(n)sgerecht gestaltet werden?

Altersdifferenzierte Arbeitsplätze bspw. im Gesundheitswesen

Wie können Beschäftigungsphasen verstetigt werden?

Förderung horizontaler Karrieren
Weiterbildung / Vermittlung

Wie kann der Alltag familiengerecht gestaltet werden?

Wie können Synergien zwischen Jung und Alt besser genutzt und ihre Gemeinsamkeiten besser wahrgenommen werden?

Politischer Einfluss und Steuerungsmechanismen

Familienpolitik

Was ist demografische Norm?

Gesundheitspolitik

Pflegenotstand: lebensphasenorientierte Personalpolitik
Selbstverwaltete Bürgerakte

Datenerhebung vs. Datenschutz

Beschäftigungs- und Sozialpolitik

Generationengerechtigkeit / Organisation sozialer Systeme
Zunehmende Frauenbeschäftigung
Beschäftigungskonzept für geringer qualifizierte und Ältere (Bsp.: Ehrenamt)

Formen zunehmender Diversität

Singularisierung

Single-Haushalte oder kleine Familien

Kultursensibilität

Migration: Vielfalt an Normen

1

2

3

4

5

6

7

Attraktive Forschungsthemen

Lebensraum und Infrastruktur

Ablesbarkeit des demografischen Wandels durch Analyse von Lebensraum und Infrastruktur

Anpassen der Infrastruktur an demografischen Wandel

Siedlungen	Gebäude tauglich machen	Ermöglichung von Pflege@home, Barrierefreiheit bei Neubauten oder Sanierungen, Anpassbarkeit von Gebäuden an Bedarfe der Zukunft -> Bsp. generationenübergreifende WGs
	Sicherheit zu Hause gewährleisten	Technische Lösungen, Ursachenbekämpfung
	Nachverdichtung Städte	Konfliktpotentiale, Veränderungen, Gentrifizierung
	Nutzer von Gebäuden identifizieren	Einteilung in Gruppen, Nutzung analysieren -> Einfluss auf Planungsprozess der Zukunft (Datensicherheit, Gibt es generische Nutzer in nachhaltigen und anpassbaren Gebäuden)
	Versorgungsinfrastrukturen evaluieren	Wie können immobile Ältere auf dem Land versorgt werden?
Strukturwandel	Anpassung Mensch an Umwelt oder Umwelt an Mensch	
	Strukturwandel für schrumpfende Bevölkerung	
	Strukturwandel für alleiniges und kinderloses Leben	
Mobilität/ Verkehr	Verkehrssicherheit	
	Sharing	
	Mobilität im Alter	
Smart City	Dateninfrastruktur	

1

2

3

4

5

6

7

Arbeitsformate: Aktivitäten

Umfrageergebnisse unter Workshop-Teilnehmern

Punkte **Forschung**

- 17 Antragsspezifisch Wissenschaftler zusammenbringen und Ideen erarbeiten
- 13 Information zu Projektmöglichkeiten
- 12 Verbundprojekt mit Uni-Unterstützung
- 3 Exzellenzcluster
- 2 Proaktivität (mit Politik und Wirtschaft)
- Kurzfristige Angebote / EPC ansprechen

Lehre

- 3 Weiterbildung für Externe
- 2 Ringvorlesung / Studium generale Bürger- /Seniorenuni -> explizite Ausschreibung
- 1 Inhalt-generierende Lehrformate
- Einladung Personaler aus Unternehmen für Vorträge
- Masterstudiengang

Beratung

- 8 Nach außen (z.B. Politik/Unternehmen)
- 1 Nach innen (TUD) - Wie genau?
- Infoveranstaltungen / Werbung

1

2

3

4

5

6

7

Arbeitsformate: Wissen und Administration

Umfrageergebnisse unter Workshop-Teilnehmern

Punkte Wissensaustausch

- 7 Demografiesalon
- 6 Workshops zu Themenfeldern / Arbeitsgruppenblog zu Themen
- 5 Gemeinsame Publikationen als Anstoß interdisziplinärer Arbeit
- 3 Kolloquienreihe 2x pro Semester
- 2 Speed Dating zwischen Netzwerkmitgliedern
- 1 Digitales Diskutieren in ResearchGate Threads
- Referentenvermittlung
- Teambuilding durch Import-Exportangebote Vorträge
- Kombinationen verschiedener Veranstaltungsformen

Information

- 3 Suche / Biete Express, Partner finden
- 1 Kontaktdatenbank (Zielgruppenvermittlung, Probanden, ...)
- Netzwerkaktivitätsbericht (Internetseite / Blog / Newsletter)
- Öffentlichkeitsarbeit für andere Veranstaltungen

Organisation

- 4 Koordinierung des Zentrums
- 1 Rotierende Koordinierung
- 1 Geteilte Führung
- Anlaufpunkt / Büro / Geschäftsführung
- Akquise von Mitteln für das Zentrum (Stiftungsprofessur, Anschubfinanzierung TU)
- Mitgliedschaft nicht nur für Wissenschaftler, auch Politiker und Unternehmen
- Kooperation / Netzwerken mit Partnern, z.B. InnoZ in Berlin
- Kompetenzzentrum / Zentrale Einrichtung?

1

2

3

4

5

6

7

Erwartungen an ein zukünftiges CDD

Werte	Mitglieder sollen Interdisziplinarität leben	Kooperation verschiedener Forschungsausrichtungen um wenige Schwerpunktthemen herum Vermeiden: der „selbstorganisierende“ Zerfall in insuläre Gruppen, die sich aus Ähnlichkeiten in der Forschungsausrichtung oder -methodik ergeben
	CDD soll sich brisanten gesellschaftlichen Themen widmen und damit Relevanz und Kompetenz für externe Stakeholder erreichen	
Wissensaustausch und Kommunikation	CDD soll zwischen Zentrumsmitgliedern informieren und vermitteln	über Mitglieder und ihre aktuelle Forschung Ausschreibungen direkte Ansprechpartner für Projekte nationale Forschungsaktivitäten zu Zentrumsthemen Vermittlung von Studenten für Abschlussarbeiten / Themen / Partnerprofessoren / Partnerinstitute
	Gemeinsames Wissen generieren statt nur gegenseitiges Informieren über Forschungen Gemeinsame Nutzung von Datensätzen	
Organisation	Zentrum zeitlich gestuft aufbauen	Arbeitsformate und Machbares im Vordergrund, später Institutionalisierung
	Marketing und Erscheinungsbild organisieren Variante virtuelles Netzwerk vs. ausgebaut institutionelle Struktur Einwerbung von Ressourcen anvisieren	Relevanz für Drittmittelinwerbung und Renommee für Projektanträge sowie Unterstützung der Universitätsleitung (z.B. Unternehmensspenden)
Aktivitäten	Projekte / Projektanträge	größeres Forschungsprojekt soll als Klammer möglichst viele Forscher beteiligen Antragskoordination durch das Zentrum
	Information / Kontakte / Beratung (Analyse der Aktivitäten und Ausrichtungen ähnlicher Zentren / Forschungsinstitutionen)	

1

2

3

4

5

6

7

Namenswahl

Centrum für Demografie und Diversität (CDD)

Center for Demography and Diversity (CDD)

Um eine einheitliche Abkürzung zur englischen Namensvariante zu haben soll das Kompetenzzentrum, ähnlich der Centren des Bereichs Medizin der TU Dresden, mit C statt Z geschrieben werden und die Abkürzung CDD erhalten.

Stimmen	Vorschläge Namen
---------	------------------

- | | |
|----|--|
| 12 | Zentrum für Demografie und Diversität (ZDD) |
| 4 | Zentrum für Demographischen Wandel (ZDW) |
| 1 | Synergiezentrum für Demografie und Diversität (SDD) |
| 1 | Synergiezentrum für Demografieforschung und -beratung in Sachsen (ZDS) |
| - | Synergiezentrum für Demografieforschung und -beratung (ZDB) |
| - | Synergiezentrum für Demografiemanagement und -forschung (SDMF) |
| - | Zentrum gegen Demographischen Wandel (ZDW) |

1

2

3

4

5

6

7

Leitungsaufgaben

Centrum für Demografie und Diversität (CDD) Kompetenzzentrum als institutionalisierende Strukturform

Die Leitungsaufgaben werden innerhalb des Vorstandes des Kompetenzzentrums ausgeübt. Dafür wurde breit eingeladen mit der Bitte um 1-2 Vertreter aus jedem Bereich. Bisher (Stand April 2016) möchten sich engagieren:

Bereich Mathematik und Naturwissenschaften

- 1 Prof. Dr. Jürgen Wegge
- 2 Prof. Shu-Chen Li, Ph.D.

Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften

- 1 Prof. Dr. Alexander Kemnitz
- 2 Prof. Dr. Karl Lenz
- 3 Prof. Dr. Werner Esswein

Bereich Ingenieurwissenschaften

- 1 Prof. Dr. Gerhard Weber
- 2 Prof. Dr. Hagen Malberg
- 3 Prof. Dr. Martin Schmauder

Bereich Bau und Umwelt

- 1 Dr. Mathias Siedhoff
- 2 Prof. Angela Mensing-de Jong

Bereich Medizin

- 1 Prof. Dr. Andreas Seidler
- 2 Prof. Dr. Antje Bergmann

1

2

3

4

5

6

7

Vision und Ordnung

Die Textdokumente sind unter den folgenden Links einsehbar:

V0.8_CDD_Vision.pdf

Darstellung des CDD im WWW

UNSERE ZIELE

Das **Centrum für Demografie und Diversität (CDD)** leistet wissenschaftlich fundierte Beiträge zur Meisterung der Herausforderungen, die aus der demografischen Entwicklung und der zunehmenden gesellschaftlichen Diversität (z.B. in Unternehmen, Städten und Regionen) erwachsen. Es hat sich aus dem Zentrum Demografischer Wandel (ZDW) entwickelt und versteht sich als ein langfristig agierendes, interdisziplinäres Kompetenzzentrum der TU Dresden mit starken Praxisbezug.

Das CDD bietet ein offenes Forum für Forschung, Beratung, Fort- und Weiterbildung sowie Wissenstransfer auf den Gebieten Demografie und Diversität. Die beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler untersuchen Ursachen und Folgen des Alterns und der Schrumpfung der (Erwerbs-) Bevölkerung und interessieren sich für die zunehmende Diversität (insbesondere mit dem Blick auf Geschlecht, sexuelle Identität, Behinderung, soziale Herkunft, Kultur, Migrationsgeschichte, aber auch das Alter selbst), die als Folge demografischer, gesellschaftlicher, ökonomischer und politischer Entwicklungen entsteht.

Das CDD trägt seine Aktivitäten öffentlich nach außen und will dazu beitragen, wichtige gesellschaftliche Werte zu fördern wie z.B. das Recht auf Chancengleichheit, die Gesundheit der Bevölkerung, eine ergonomische, gesundheitsförderliche und effiziente Gestaltung und Neugestaltung von Arbeit sowie einen erfolgreichen Umgang mit Diversität. Unsere Arbeit zielt sowohl auf eine angemessene Beschreibung von Problemen als auch auf deren möglichst präventive Bewältigung. Dies erfordert interdisziplinäre Zusammenarbeit, eine Bündelung von Forschungskapazitäten und die Entwicklung und Nutzung intelligenter ingenieurtechnischer Lösungen und Managementkonzepte.

DIE WURZELN DES CDD

Im Jahr 2005 wurde das „Zentrum für Demographischen Wandel (ZDW)“ als Zentrale wissenschaftliche Einrichtung an der TU Dresden gegründet. Es hat bereits erfolgreich zahlreiche Projekte, Studien

V1.1_CDD_Ordnung.pdf

Ordnung des Kompetenzzentrums

Centrum für Demografie und Diversität (CDD)

Center for Demography and Diversity (CDD)

§ 1 Name

- (1) Das **Centrum für Demografie und Diversität** ist ein Kompetenzzentrum der Technischen Universität Dresden und ihrer Kooperationspartnerinnen und -partner.
- (2) Die internationale Bezeichnung lautet **Center for Demography and Diversity**.
- (3) Die Abkürzung lautet **CDD**.

§ 2 Zielstellungen

- (1) Das CDD verfolgt nachfolgende Zielstellungen und leistet damit einen Beitrag zu allen fünf Universitätsprofillinien der TU Dresden:
 - a. Förderung von interdisziplinärer Zusammenarbeit in den Themenbereichen demografische Entwicklung und Diversität sowie den entsprechenden Ursachen, Folgen, Implikationen und (präventiven) Maßnahmen zur Meisterung der damit verbundenen Herausforderungen auf verschiedenen Maßstabsebenen (z.B. Unternehmen, Städte, Regionen, Länder).
 - b. Bündelung und gemeinsame Vermittlung der Forschungskapazitäten der beteiligten Einrichtungen in diesen Bereichen
 - c. Praxisnaher Transfer von Forschungsergebnissen und Interessenvertretung von Forscherinnen und Forscher der TU Dresden im Bereich Demografie und Diversität gegenüber politischen und gesellschaftlichen Gremien
- (2) Interdisziplinäre Zusammenarbeit:

1

2

3

4

5

6

7

Potentielle Kooperationspartner

Unvollständige Liste nach Umfrage unter Workshop-Teilnehmern

- BioSaxony
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
- Bundesanstalt für Straßenwesen (BaSt)
- Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR)
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)
- Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR)
- Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI)
- Bundesverband der Personalmanager
- Carus Consilium Sachsen GmbH (CCS GmbH)
- Das Demographie Netzwerk e.V. (ddn)
- Deutscher Verkehrssicherheitsrat (DVR)
- Deutsche Gesellschaft für Demografie (DGD)
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
- Deutsche Rentenversicherung Mitteldeutschland
- Dresden International University (DIU)
- Deutsches Zentrum für Altersfragen in Berlin
- Deutsches Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen Dresden (DZNE)
- Forschungsvereinigung Automobiltechnik (FAT)
- Forschungs- und Entwicklungsgruppen von Kfz-Herstellern (Daimler, VW/Audi, BMW, ...)
- Health Saxony
- Industrie- und Handelskammer (IHK)
- Krankenkassen
- Leibniz-Institut für ökologische Raumentwicklung (IÖR)
- Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Dresden (ifo)
- Leibniz-Institut für Arbeitsforschung Dortmund (IfADo)
- Gesellschaft für Gesunde Arbeit Dresden mbH
- GWT-TUD GmbH
- RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V.
- Sächsische Landesärztekammer
- Stadt Dresden
- Sächsische Staatskanzlei
- Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (SMS)
- Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kultur (SMWK)
- TU Dresden Einrichtungen (BIOTEC, CRTD, Stabstelle Diversity Management)
- TÜV Rheinland AG
- Unfallforschung der Versicherer (UDV) im Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), Berlin
- Universalraum Dresden - Institut für evidenzbasierte Architektur im Gesundheitswesen
- Umweltbundesamt (UBA), Dessau

1

2

3

4

5

6

7

Erwartungen erster potentieller Kooperationspartner



Fredi Holz

Leiter des Referats „Strategische Planung, Demografie, Demoskopie“ der Staatskanzlei Sachsen

SÄCHSISCHE
STAATSKANZLEI



- Netzwerk mit hoher Kompetenz, vernetztes Denken und interdisziplinäres Zentrum
- Thema „Demografie“ an der TU Dresden mit „einer“ starken Stimme
- Wissenschaftlich fundierte, praxisnahe Politikberatung (nicht nur Modelle und Methoden)
- Erklären komplexer Sachverhalte des demografischen Wandels
- Aufzeigen Guter-Praxis-Beispiele mit „Sächsischer Originalität“
- Impulse für lösungsorientierte Ansätze durch Vergleiche mit anderen Regionen
- Austausch mit Demografie-Akteuren außerhalb der Wissenschaft
- Medienpräsenz (z.B. im Prozess der Politikberatung oder durch Jahresthemen)
- Würdigung von besonderen wissenschaftlichen Leistungen
- Gute Zusammenarbeit mit den Zuständigen für Demografie in den Ressorts

1

2

3

4

5

6

7

Erwartungen erster potentieller Kooperationspartner



Dr. Julia Moser

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin (BAuA)
Gruppe: Regionaler Transfer, Branchen



- Neue Erkenntnisse und Handlungshilfen für die betriebliche Praxis zu den Themen Demografie und Diversität mit Schwerpunkt "Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit" für die Zielgruppe des Regionalen Transfers am Standort der BAuA in Dresden: Führungskräfte, Unternehmer, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Ämter für Arbeitsschutz, Unfallversicherungsträger, Betriebsärzte und alle am Arbeits- und Gesundheitsschutz Interessierten
- CDD nutzt BAuA-Austauschformate wie „Dresdner Treffpunkt: Sicherheit und Gesundheitsschutz“ als Transferplattform zwischen Forschung und Praxis
- Kooperationen bei Transferformaten, um Ergebnisse aus Forschung und Entwicklung des CDD in den Regionalen Transfer einzubinden
- Mögliche Forschungsk Kooperationen, z.B. in den Branchen Pflege und Bau am Standort in Dresden
- Bereitschaft für Mitgliedschaft in einem CDD-Expertenrat
- Wünscht sich eine Homepage vom CDD mit allen Ansprechpartnern/Experten
- Vernetzung des CDD mit der bundesweiten [Initiative Neue Qualität der Arbeit \(INQA\)](#) mit bestehenden Strukturen und Angeboten zu den Themen Demografie und Diversität für die Zentrumsaktivitäten
- Mögliche gemeinsame Veranstaltung von BAuA und CDD in 2017 zur Kampagne der [Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz \(EU-OSHA\)](#) zum Thema „[Gesunde Arbeitsplätze für jedes Alter](#)“

1

2

3

4

5

6

7

Erwartungen erster potentieller Kooperationspartner



Dr. Lars Fritzsche

Fachbereichsleiter Ergonomie
imk automotive GmbH



- CDD bietet pragmatische, anwendungsnahe und monetär sinnvolle Lösungen an
- Bereitschaft für Mitgliedschaft in einem CDD-Expertenrat
- Wünscht sich sinnvolle schlanke CDD-Internetseite zum Einstieg, auf Forschungsprojekte verlinkend statt sie ausführlich zu präsentieren
- Breitenwirksame PR des CDD, auf Veranstaltungen / Marktplätzen auftretend, Etablierung des Zentrums als Marke
- CDD erkundet Bedarf der Unternehmen
- CDD nutzt das Interesse der TÜV Rheinland zur Kooperation, mit ihrem großem Bereich Arbeitsmedizinische Dienste, der gesetzliche Grundversorgung abdeckt (1200 Kunden in Sachsen, KMUs)

Hintergrund imk automotive GmbH

- imk automotive hat ca. 50 Mitarbeiter, ist Dienstleister für Ergonomie für Branche „produzierendes Gewerbe“, hat keine eigene Produktion
- Neben Arbeitsgestaltung/Arbeitsplanung auch eine Designabteilung für Produkte (Teilprodukte für die diverse Gesellschaft)
- Machen auch selbst Forschungsprojekte, stehen als Entwicklungspartner zur Verfügung (Bsp. Virtual Aging KMU innovativ)
- Stehen unmittelbar vor der Herausforderung die wissenschaftlichen Erkenntnisse in die Praxis, in den Unternehmen umzusetzen

1

2

3

4

5

6

7

Erwartungen erster potentieller Kooperationspartner



Dr. Klaus Haupold

Personalmanagement und strategische Unternehmensführung



- CDD könnte Unternehmen Angebote machen und Impulse zu strategischen Fragestellungen der Demografie und Diversität geben, die in den Unternehmen aufgrund der Priorität von Tagesfragen mitunter nicht im Vordergrund stehen
- Personalleiter sind in der praktischen Arbeit in strategischen Fragen oft alleingelassen; akademische Netzwerke arbeiten oft getrennt von unternehmerischen Netzwerken (z.B. Bundesverband der Personalmanager ohne Zugangsmöglichkeit für Dozenten)
- Vielen Personalleitern brennt das Thema unter den Nägeln, insbesondere in KMUs sind mitunter für die Bearbeitung solcher Fragen kaum Ressourcen vorhanden
- Schon in der Ausbildung von Personalern sollte man für die Themen Demografie und Diversität Verständnis und Neugier wecken, was dann in den Unternehmen in der praktischen Arbeit umgesetzt werden kann.
- Unternehmer stehen oft unter enormem zeitlichen und Effizienzdruck und können daher wohl nicht zu allen Veranstaltungen kommen

1

2

3

4

5

6

7

Vorschlag zur Strategieentwicklung

Schrittweiser Aufbau des Zentrums in verschiedenen Ebenen: einerseits mit punktuellen und längerfristigen **inhaltlichen Aktivitäten**, andererseits mit einer **institutionellen Konstituierung**.

Die **Themensalons** sind das **große verbindende Element**, turnusmäßig finden sie semesterweise statt. Ihnen folgen Projektvisions-Workshops für speziell interessierte Teams zur Antragsvorbereitung, durchaus auch später mal mit dem Ziel ein größeres Verbundprojekt aufzubauen.

Zu den **kontinuierlicheren Arbeiten** zählt eine **Recherche** zu ähnlichen Zentren und Forschungseinrichtungen um mögliche Dresdner Schwerpunkte zu identifizieren, ein **inhaltliches Update** der CDD-Website und einer auf Salons und Projektteams basierenden **besseren Beschreibung der Forschungsschwerpunkte** der einzelnen Beteiligten.

Nach einer stärkeren institutionellen Entwicklung des Zentrums kann es sich mehr nach Außen wenden und **Unternehmen oder die Unileitung zur Unterstützung heranziehen** sowie **Beratungs-Service-Angebote** vermitteln und Weiterbildungen für Externe anbieten.

Bis sich das CDD selbst konstituiert hat, sowie genügend externe und interne Unterstützung existiert, kann das ZSE die Koordinationsaufgaben übernehmen.

1

2

3

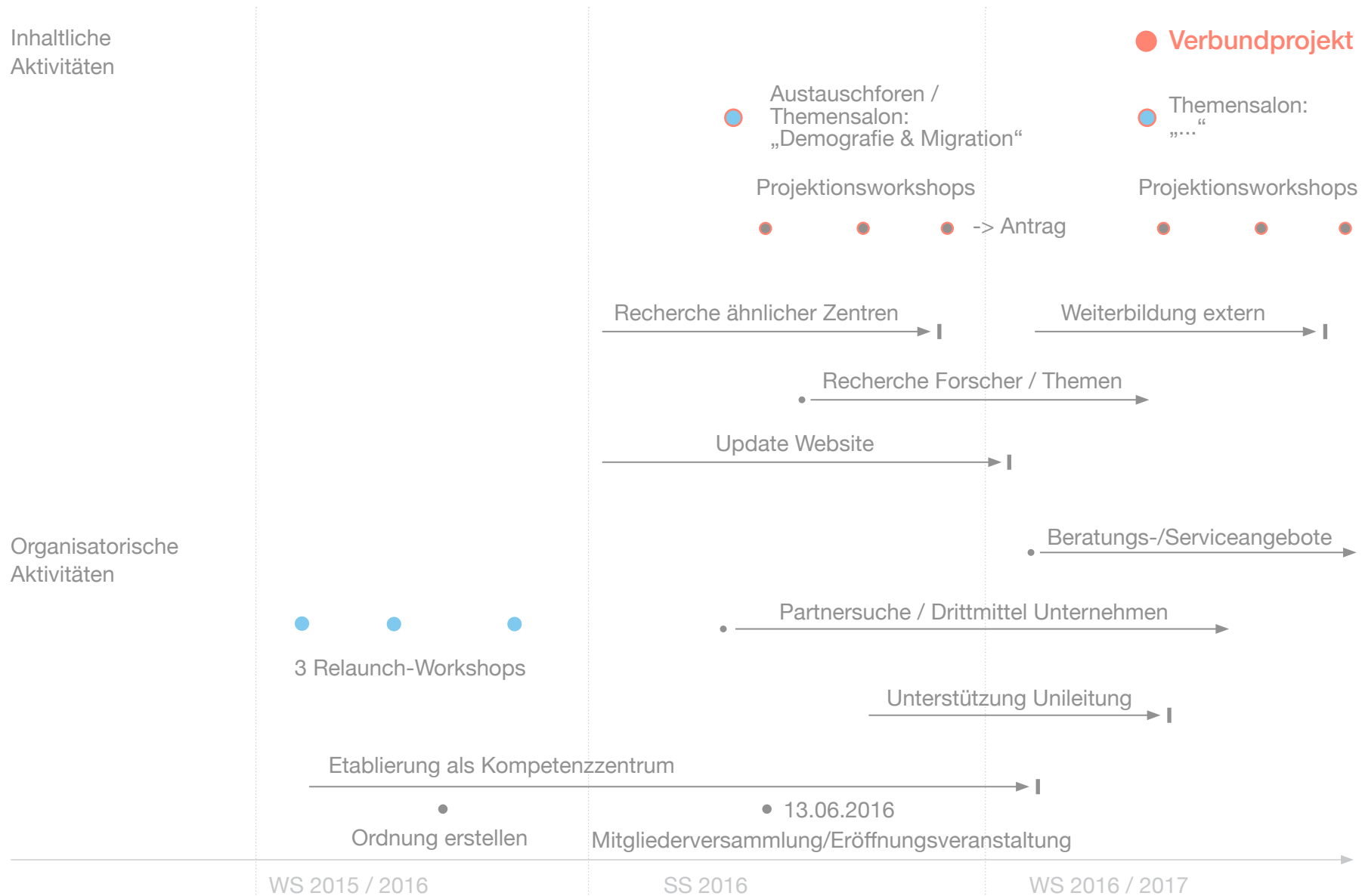
4

5

6

7

Übersicht zur Strategieentwicklung



1

2

3

4

5

6

7

Vertretene Bereiche der TUD

Bereich MatNat

Fachrichtung Mathematik

Fachrichtung Physik

Fachrichtung Chemie

Fachrichtung Biologie

Fachrichtung Psychologie

Bereich GSW

Fakultät Erziehungswissenschaften

Juristische Fakultät

Philosophische Fakultät

Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften

Fakultät Wirtschaftswissenschaften

Bereich Ingenieurwissenschaft

Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik

Fakultät Informatik

Fakultät Maschinenwesen

Bereich Medizin

Medizinische Fakultät Carl Gustav Carus

Bereich Bau und Umwelt

Fakultät Architektur

Fakultät Bauingenieurwesen

Fakultät Umweltwissenschaften

Fachrichtung Forstwissenschaften

Fachrichtung Geowissenschaften

Fachrichtung Hydrowissenschaften

Fakultät Verkehrswissenschaften „Friedrich List“

1

2

3

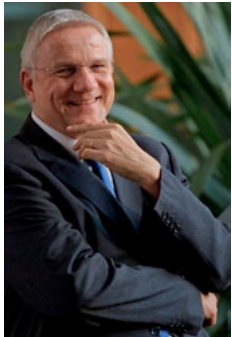
4

5

6

7

Teilnehmer - Initiatoren

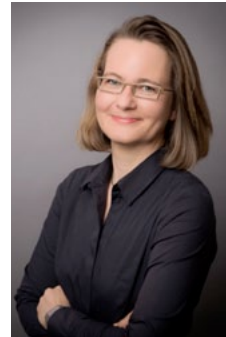


Prof. Dr. Jürgen Wegge

Arbeits- und Organisationspsychologie

Fachrichtung Psychologie

Bereich Mathematik und Naturwissenschaften



Prof. Dr. Gesine Marquardt

Sozial- und Gesundheitsbauten

Fakultät Architektur

Bereich Bau und Umwelt

1

2

3

4

5

6

7

Teilnehmer - Leitungsinteressierte



Prof. Dr. Jürgen Wegge

Arbeits- und Organisationspsychologie

Fachrichtung Psychologie
Bereich Mathematik und Naturwissenschaften



Prof. Shu-Chen Li, Ph.D.

Entwicklungspsychologie und Neurowissenschaft
der Lebensspanne

Fachrichtung Psychologie
Bereich Mathematik und Naturwissenschaften



Prof. Dr. Alexander Kemnitz

Wirtschaftspolitik und Wirtschaftsforschung

Fakultät Wirtschaftswissenschaften, Bereich
Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften



Dr. Mathias Siedhoff

Allgemeine Wirtschafts- und
Sozialgeographie

Fakultät Umweltwissenschaften
Bereich Bau und Umwelt



Prof. Dr. Gerhard Weber

Mensch-Computer Interaktion

Fakultät Informatik
Bereich Ingenieurwissenschaften



Prof. Dr. Andreas Seidler

Arbeits- und Sozialmedizin

Institut und Poliklinik für Arbeits- u. Sozialmedizin
Bereich Medizin

1

2

3

4

5

6

7

Teilnehmer - Leitungsinteressierte



Prof. Dr. Hagen Malberg

Biomedizinische Technik

Fakultät Elektrotechnik und
Informationssystemtechnik
Bereich Ingenieurwissenschaften



Prof. Dr. Martin Schmauder

Arbeitswissenschaft

Fakultät Maschinenwesen
Bereich Ingenieurwissenschaften



Prof. Dr. Karl Lenz

Mikrosoziologie

Philosophische Fakultät
Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften



Prof. Dr. Antje Bergmann

Allgemeinmedizin

Medizinische Fakultät
Bereich Medizin



Prof. Dr. Werner Esswein

Wirtschaftsinformatik, insbesondere Systement-
wicklung

Fakultät Wirtschaftswissenschaften
Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften



Prof. Mensing-de Jong

Entwerfen und Städtebau

Fakultät Architektur
HTW, bald TUD Bereich Bau und Umwelt

1

2

3

4

5

6

7

Teilnehmer - Bereich MatNat



Prof. Dr. Winfried Hacker

Arbeitsgruppe Wissen-Denken-Handeln

Fachrichtung Psychologie



Prof. Dr. Susanne Narciss

Psychologie des Lehrens und Lernens

Fachrichtung Psychologie

Teilnehmer - Bereich Medizin



Dr. Karen Voigt

Allgemeinmedizin

Medizinische Fakultät

1

2

3

4

5

6

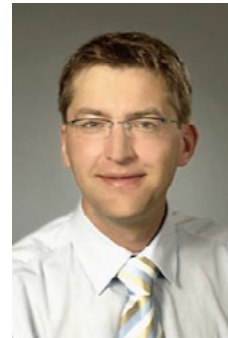
7

Teilnehmer - Bereich Geistes- / Sozialwissenschaften



Dr. Christina Ada Anders

Bereichsdezernentin



Prof. Dr. Christian Prunitsch

Dekan der Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften



Dr. Matthias Geissler

Nachwuchsforscherguppe Wissens- und Technologietransfer

Fakultät Wirtschaftswissenschaften



Dr. Hannes Schlieter

Wirtschaftsinformatik, insbesondere Systementwicklung

Fakultät Wirtschaftswissenschaften, Bereich



Prof. Dr. Manuela Niethammer

Bautechnik, Holztechnik sowie Farbtechnik und Raumgestaltung / Berufliche Didaktik

Fakultät Erziehungswissenschaften



Philipp Schulz M.A.

Nachwuchsforscherguppe Wissens- und Technologietransfer

Fakultät Wirtschaftswissenschaften

1

2

3

4

5

6

7

Teilnehmer - Bereich Ingenieurwissenschaften



Michaelle Bosse M.Sc.

Technisches Design

Fakultät Maschinenwesen



Prof. Dr.-Ing. Klaus Kabitzsch

Technische Informationssysteme

Fakultät Informatik



Christian Fritzsche

Technische Logistik

Fakultät Maschinenwesen



Jun.-Prof. Dr. Jens Krzywinski

Technisches Design

Fakultät Maschinenwesen



Dr. Alzbeta Jandova

Arbeitswissenschaft

Fakultät Maschinenwesen



Prof. Dr. Sybille Krzywinski

Konfektionstechnik

Fakultät Maschinenwesen

1

2

3

4

5

6

7

Teilnehmer - Bereich Ingenieurwissenschaften



Dipl.-Ing. Silke Paritschkow

Arbeitswissenschaft

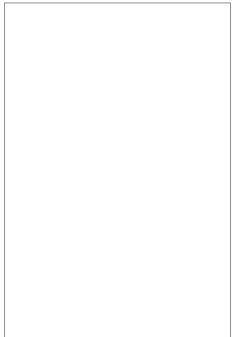
Fakultät Maschinenwesen



Dr.-Ing. Frank Schulze

Technische Logistik

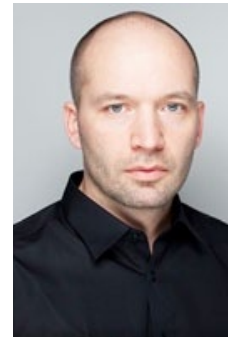
Fakultät Maschinenwesen



Dr.-Ing. Kathrin Pietsch

Konfektionstechnik

Fakultät Maschinenwesen



Dr.-Ing. Christian Wölfel

Technisches Design

Fakultät Maschinenwesen

1

2

3

4

5

6

7

Teilnehmer - Bereich Bau und Umwelt



Prof. Dr. Regine Gerike

Integrierte Verkehrsplanung
und Straßenverkehrstechnik

Fakultät Verkehrswissenschaften



Prof. Irene Lohaus

Landschaftsbau

Fakultät Architektur



Prof. Dr. John Grunewald

Bauphysik

Fakultät Architektur



Tom Motzek M.Sc.

Sozial- und Gesundheitsbauten

Fakultät Architektur



Dipl.-Ing. Stefanie Kreiser

Sozial- und Gesundheitsbauten

Fakultät Architektur



Dipl.-Ing. Maria Pohle

Integrierte Verkehrsplanung
und Straßenverkehrstechnik

Fakultät Verkehrswissenschaften

1

2

3

4

5

6

7

Teilnehmer - Bereich Bau und Umwelt



Dipl.-Ing. Florian Ringel

Wirtschafts- und Sozialgeographie

Fakultät Umweltwissenschaften



Dipl.-Psych. Nora Strauzenberg

Verkehrspsychologie

Fakultät Verkehrswissenschaften



Dipl.-Ing. Elisa Rudolph

Sozial- und Gesundheitsbauten

Fakultät Architektur



Dipl.-Ing. Magdalena Tarkiewicz

Bauphysik

Fakultät Architektur



Prof. Dr. Bernhard Schlag

Verkehrspsychologie

Fakultät Verkehrswissenschaften



Prof. Thomas Will

Denkmalpflege und Entwerfen

Fakultät Architektur

1

2

3

4

5

6

7

Teilnehmer - außeruniversitär



Dr. Lars Fritzsche

Fachbereichsleiter Ergonomie
imk automotive GmbH



Dr. Klaus Haupold

Personalmanagement und
strategische Unternehmensführung

BA Sachsen



Dr. Julia Moser

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin (BAuA)



Dr. Katrin Mehnert

INQA-Projektleiterin des Kompetenzzentrums
für Gesunde Arbeit GmbH in Dresden

1

2

3

4

5

6

7

Interessenten - Bereich MatNat



Dr. Eduardo G. Altmann

Nachwuchsgruppe Dynamische Systeme und soziale Dynamik (Otto Hahn-Gruppe)

Max-Planck-Institut für Physik Komplexer Systeme



Prof. Dr. Sebastian Pannasch

Professur Ingenieurpsychologie und angewandte Kognitionsforschung

Fachrichtung Psychologie



Prof. Dr. Katja Beesdo-Baum

Professur Behaviorale Epidemiologie

Fachrichtung Psychologie



Prof. Dr. Hans-Ulrich Wittchen

Professur Klinische Psychologie und Psychotherapie

Fachrichtung Psychologie



Prof. Dr. Jürgen Hoyer

Professur für Behaviorale Psychotherapie

Fachrichtung Psychologie

1

2

3

4

5

6

7

Interessenten - Bereich Geistes-/Sozialwissenschaften



Jun.-Prof. Dr. Jan Nikolas Dicke

Organisationsentwicklung im Bildungssystem

Fakultät Erziehungswissenschaften



Prof. Dr. Lutz M. Hagen

Kommunikationswissenschaft

Philosophische Fakultät



Prof. Dr. Axel Gehrmann

Professur Allgemeine Didaktik und Empirische Unterrichtsforschung

Fakultät Erziehungswissenschaften



Prof. Dr. Thomas Köhler

Bildungstechnologie

Fakultät Erziehungswissenschaften



Prof. Dr. Edeltraud Günther

Professur BWL / Betriebliche Umweltökonomie

Fakultät Wirtschaftswissenschaften



Prof. Dr. Anke Langner

Professur Erziehungswissenschaft / Inklusive Bildung

Fakultät Erziehungswissenschaften

1

2

3

4

5

6

7

Interessenten - Bereich Geistes-/Sozialwissenschaften



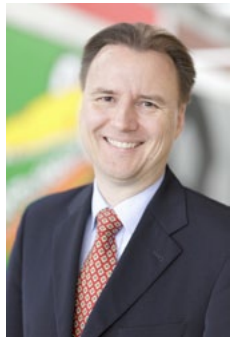
Prof. Dr. Werner J. Patzelt

Politische Systeme und Systemvergleich
Philosophische Fakultät



Prof. Dr. Martin Schulte

Öffentliches Recht / Umwelt- und Technikrecht
Juristische Fakultät



Prof. Dr. Michael Schefczyk

Entrepreneurship und Innovation
Fakultät Wirtschaftswissenschaften



Prof. Dr. Marcel Thum

Lehrstuhl VWL, insbesondere Finanzwissenschaft
Fakultät Wirtschaftswissenschaften



Prof. Dr. Eric Schoop

Professur Wirtschaftsinformatik / Informations-
management
Fakultät Wirtschaftswissenschaften

1

2

3

4

5

6

7

Interessenten - Bereich Bau und Umwelt



Dipl.-Ing. Manuel Bäumler

Städtebau

Fakultät Architektur



Prof. Dr. Bernhard Müller

Raumentwicklung

Direktor Leibniz-Institut für ökologische
Raumentwicklung (L-IÖR)



Prof. Dr. Georg Hirte

Makroökonomik und
Raumwirtschaftslehre

Fakultät Verkehrswissenschaften



Prof. Mary Pepchinski

Entwerfen

Fakultät Architektur
HTW, bald TUD Bereich Bau und Umwelt



Prof. Melanie Humann

Nachhaltiger Städtebau und urbane Transforma-
tion

Fakultät Architektur
HTW, bald TUD Bereich Bau und Umwelt

1

2

3

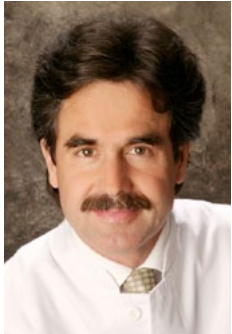
4

5

6

7

Interessenten - Bereich Medizin



Prof. Dr. Klaus-Peter Günther

Professur Orthopädie und Unfallchirurgie

Medizinische Fakultät



Prof. Dr. Thomas Hoffmann

Professur Parodontologie

Medizinische Fakultät



Prof. Dr. Jochen Schmitt

Zentrum für Evidenzbasierte Gesundheitsversorgung

Lehrstuhl Sozialmedizin und Versorgungsforschung

1

2

3

4

5

6

7

Nächste Schritte

Erste Mitgliederversammlung

Termin 13.06.2016 15:00 Uhr

Ort Schausaal Rektorat
Mommsenstraße

Höhepunkte Gründungsmitglieder verabschieden
und unterzeichnen CDD-Ordnung

Gründungsmitglieder wählen CDD-
Vorstand

CDD-Vorstand wählt Vorstandsvorsitz

Eröffnungsveranstaltung

Termin 13.06.2016 16:30 Uhr

Ort Festsaal Rektorat
Mommsenstraße

Höhepunkte Grußworte von Prof. Ruck (Prorektor für
Universitätsplanung und Leiter der Stab-
stelle Diversitätsmanagement)

Gastredner angefragt:
Dr. Fritz Jaeckel (Demografieminister und
Chef der Staatskanzlei)

BMBF-Projektträger „Mensch-Technik-
Interaktion für den demografischen
Wandel“

1

2

3

4

5

6

7



Zentrum für Synergie-Entwicklung

ZSE - Zentrum für Synergie-Entwicklung

zse@tu-dresden.de

Technische Universität Dresden - Zukunftskonzept

Zellescher Weg 17
01069 Dresden

tel: +49 351 463-32328
fax: +49 351 463-33209