

Pressemitteilung

12 Projekte für den Deutschen Demografie Preis nominiert

Berlin, 05. März 2026, aktualisiert am 12. März 2026

*Wie gelingt es Unternehmen Arbeit ganzheitlich gesund zu gestalten? Wie können innovative Vielfaltsstrategien dazu beitragen, dass Diversität in Organisationen wirklich gelebt wird? Wie lassen sich Beschäftigungs- und Innovationsfähigkeit im digitalen Zeitalter nachhaltig stärken? Wie kann Kompetenzentwicklung in allen Lebensphasen gefördert werden? Die Projekte, die für den Deutschen Demografie Preis 2026 nominiert sind, finden überzeugende Antworten auf diese Fragen und den Herausforderungen des demografischen Wandels. Sie präsentieren sich der unabhängigen Fachjury in der digitalen Veranstaltung „ddp Future Pitch“ am 19. März. Die Preisträger*innen werden am 04. Juni im Rahmen einer festlichen Gala im Volkshaus Jena ausgezeichnet.*

2026 zeichnet der Deutsche Demografie Preis zum sechsten Mal Initiativen, betriebliche Programme oder Netzwerke aus, die sich in zukunftsweisender Art mit dem demografischen Wandel beschäftigen. „Den demografischen Wandel werden wir deutlich besser bewältigen, wenn wir unsere Ideen teilen, gemeinsam weiterentwickeln und umsetzen. Denn genau daraus entstehen Synergien, die Wirkung vervielfachen. Der Deutsche Demografie Preis setzt genau hier an und bringt Menschen und Projekte zusammen, die diesen Wandel aktiv gestalten.“, unterstreicht Martina Schmeink, Geschäftsführerin von Das Demographie Netzwerk e.V. (ddn).

Das Demographie Netzwerk e.V. verleiht den Preis gemeinsam mit den Partner*innen Jenoptik, Ed. Züblin AG, DEVK, Bahn-BKK, den Volksbanken Raiffeisenbanken sowie der Sparda-Bank, dem nextpractice-Institut, der ANTENNE THÜRINGEN sowie den Freund*innen des ddp's, darunter Great Place To Work, Institut der Thüringer Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, Berliner Stadtreinigung und den Stadtwerken Jena.

ddp Future Pitch am 19. März 2026 – die digitale Bühne für die nominierten Projekte

Interessierte erhalten am 19. März 2026 von 14:00 bis 17:00 Uhr im Rahmen des digitalen ddp Future Pitch die Gelegenheit, die Nominierten des Deutschen Demografie Preises 2026 ausführlich kennenzulernen. Während der Veranstaltung präsentieren die Nominierten ihre Projekte vor der Jury sowie dem Fachpublikum und geben Einblicke in ihre Ansätze zur Bewältigung demografischer Herausforderungen.

Ein zentraler Programmhöhepunkt ist zudem ein Fachgespräch mit ausgewiesenen Expertinnen und Experten der Demografie: Dr. Thomas Nitzsche, Oberbürgermeister der Stadt Jena, Prof. Dr. Bettina Kohlrausch, Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung, sowie Cawa Younosi, Geschäftsführer der Charta der Vielfalt. Die Moderation übernimmt Stefanie Hansen-Heidelk, Geschäftsbereichsleitung Personal & Gesundheit der Berliner Stadtreinigung (BSR).

Jetzt Ticket sichern unter: [ddp Future Pitch - Deutscher Demografie Preis](#)

Der Deutsche Demografie Preis wird in den vier Kategorien Gesundheit ganzheitlich gestalten, Kompetenzen entwickeln - Perspektiven schaffen, Zukunft der Arbeit und Wirksame Vielfalt - Zusammenhalt stärken vergeben. Außerdem wird ein besonders zukunftsweisendes Projekt mit dem Sonderpreis „NextPractice“ ausgezeichnet.

Dieses Jahr liefen 72 Bewerbungen für die vier Kategorien ein. „Die Qualität der Projekte steigt von Jahr zu Jahr – wirklich faszinierend! Alle eingereichten Projekte wären in den vergangenen Jahren sicher in der Schlussrunde gelandet. Die Auswahl der Nominierten fiel daher besonders schwer.“, sagt Dr. Christine Vollerthun, Leiterin HR-Strategie und Ressourcensteuerung bei R+V Allgemeine Versicherung und Jurymitglied der Kategorie „Kompetenzen entwickeln - Perspektiven schaffen“. So hatten die Fachjurys die Qual der Wahl. Schließlich nominierten sie pro Kategorie drei Projekte:

Nominiert in der Kategorie Gesundheit ganzheitlich gestalten sind

Vielfalt, Antidiskriminierung und Gesundheit zusammen gedacht – HAMBURG WASSER

HAMBURG WASSER verbindet Vielfalt und Gesundheit durch ein strukturiertes Maßnahmenpaket: Ein halbjährlicher Diskriminierungsreport liefert eine Bestandsanalyse in allen Demografiedimensionen und bildet die Grundlage für gezielte Verbesserungen. Es stärkt Zugehörigkeit, Gesundheit und Handlungssicherheit, indem es klare Meldewege, verbindliche Leitlinien, regelmäßige Sensibilisierungen und abgestimmte Maßnahmen mit Führung und Geschäftsführung etabliert. Durch feste Prozesse, KPIs und bereichsspezifische Auswertungen wird Diskriminierung systematisch reduziert und ein nachhaltiger Kulturwandel im gesamten Unternehmen angestoßen.

Gesundheit bietet Straßenkindern in Deutschland neue Lebensperspektiven - Offroad Kids Stiftung

In Deutschland sind über 44.000 alleinstehende junge Menschen im Alter von 14 bis 27 Jahren obdachlos. Off Road Kids hilft diesen jungen Menschen mentale Gesundheit und Lebensperspektiven zu finden. Durch die Kombination aus digitaler Streetwork, klassischer Straßensozialarbeit und früh ansetzender Gesundheitsförderung schafft es ein niedrigschwelliges Hilfsangebot, das sowohl der Zielgruppe als auch den stark belasteten Fachkräften zugutekommt.

Mental Health in Clubs - Clubcommisson Verband der Berliner Club- und Partyszene

Mit *Mental Health in Clubs* wird die individuelle und organisationale Resilienz gestärkt, um den zunehmenden psychischen Belastungen von Clubmitarbeitenden zu begegnen. Es entwickelt und etabliert passgenaue, niedrigschwellige Maßnahmen wie Workshops, Leitfäden und Austauschformate, die sowohl individuelles Wohlbefinden fördern als auch strukturelle Bedingungen in Clubs nachhaltig verbessern.

Nominiert in der Kategorie Kompetenzen entwickeln - Perspektiven schaffen sind

20 Millionen Köpfe voller Wissen – Mit Expert Debriefing und KI den Generationenwechsel meistern - Cogneon GmbH

Das Projekt will Wissensverlust durch den altersbedingten Abgang von fast 20 Millionen Babyboomern verhindern, indem es generationenübergreifenden Wissenstransfer in altersgemischten Teams ermöglicht. Durch die vollständige KI-Integration in den Expert-Debriefing-Prozess können Moderator:innen entlastet und deutlich mehr Wissenstransfers durchgeführt werden. Damit unterstützt das Projekt Organisationen aller Größen dabei, kritisches Erfahrungswissen systematisch zu sichern und langfristig verfügbar zu machen.

Lebenswerte Industriearbeit – gesund, nachhaltig, digital - Drehtechnik Jakusch GmbH

Die Drehtechnik Jakusch GmbH stellt den Menschen in den Mittelpunkt, indem lebenswerte Industriearbeit durch moderne Personalentwicklung, digitale Produktion und ein umfassendes Gesundheitsmanagement gestaltet wird. Durch systematische Qualifizierung, datengestützte Personalprozesse und den Ausbau digitaler Werkzeuge schafft das Unternehmen attraktive, altersgerechte Arbeitsbedingungen und stärkt gleichzeitig seine Wettbewerbsfähigkeit. Das Ergebnis ist ein ganzheitliches, zukunftsorientiertes Modell, das zeigt, wie ein mittelständisches Industrieunternehmen erfolgreich auf den demografischen Wandel reagieren kann.

„Bleib länger“ Mitarbeitendenbindungsprogramm 50+ der HDI Group

„Bleib länger“ macht die HDI Group demografiefest, indem die Erfahrung und das Wissen der 50+ und 60+ Mitarbeitenden gesichert und ihren Verbleib im Unternehmen gestärkt wird. Die HDI-Group fördert einen MindsetShift, der Alter neu denkt, Wertschätzung sichtbar

macht und alle Generationen in eine stärkere, diversere Zusammenarbeit einbindet. Durch lebensphasenspezifische Angebote, digitale Unterstützung und messbare Wirkungen trägt „Bleib länger“ wesentlich zur Fachkräftesicherung und nachhaltigen Personalentwicklung bei.

Nominiert in der Kategorie Zukunft der Arbeit sind

Tag in der Praxis (TiP) - Agentur für Arbeit Thüringen Nord

Mit dem „Tag in der Praxis“ (TiP) wird in Nordthüringen ein neuer Weg bei der praxisnahen Berufsorientierung und der Fachkräftesicherung für die Unternehmen gegangen, indem weniger junge Menschen für eine Berufsausbildung abwandern, mehr eine betriebliche Ausbildung in der Region aufnehmen und weniger Ausbildungsabbrüche stattfinden

TiP ist eine Initiative von der Agentur für Arbeit Thüringen Nord, dem Staatliches Schulamt Nordthüringen, der IHK Erfurt, der Kreishandwerkschaft Nordthüringen und der Kreishandwerkschaft Kyffhäuser

Fluggerätmechaniker bei Lufthansa - Heute und 2035 - Deutsche Lufthansa AG

660 Fluggerätmechaniker sichern in München den Flugbetrieb. Die Qualifizierung zum Fluggerätmechaniker dauert 8 Jahre Qualifizierung und mehr als 500 Zertifizierungen sind notwendig. Daher ist eine Strategische Personalbestands- und bedarfsplanung elementar. Im Mittelpunkt steht die Analyse, wie sich der demografische Wandel in einer von Nachfrage- und Konjunkturschwankungen geprägten Flugindustrie auswirkt.

myAbility.jobs - chancengerechte Teilhabe für Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen

Der demografische Wandel, eine älter werdende Bevölkerung und der Fachkräftemangel erfordern neue Zugänge zum Arbeitsmarkt. myAbility.jobs aktiviert unterrepräsentierte Erwerbspotenziale von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen und stärkt so die langfristige Arbeitsmarktbeteiligung und hilft Unternehmen sich zukunftsfähig durch barrierefreies Recruiting, inklusive Stellenausschreibungen und den Abbau struktureller Zugangshürden aufzustellen.

Nominiert in der Kategorie Wirksame Vielfalt - Zusammenhalt stärken sind

#Respect Projekt - Airbus Operations GmbH

Das #Respect Projekt fördert einen wertschätzenden Umgang unabhängig von Alter, Migrationshintergrund oder anderen Merkmalen, damit sich alle Menschen am Arbeitsplatz willkommen und gesehen fühlen. Das #Respect Projekt soll Bewusstsein für Respekt als zentralen Unternehmenswert und gesellschaftliches Miteinander schaffen. Es zeigt

niedrigschwellig auf, wie gelebter Respekt vor allem in Bezug auf eine vielfältige Belegschaft aussieht und betont Verantwortung für Worte und Handeln

“Startklar & Kita-Einstieg“ - FABIDO Stadt Dortmund

Dortmund wächst und damit auch der Bedarf an Kinderbetreuung. FABIDO hat mit zwei Projekten „Startklar & Kita-Einstieg“ neue Wege beschritten, um zugereiste Menschen zu Erzieher*innen auszubilden. Dadurch wird für Fachkräftezuwachs gesorgt, der gleichzeitig der Vielfalt in den Kita-Gruppen gerecht wird.

Zukunft² – Vielfalt denken, Zukunft gestalten - CVS Ingenieurgesellschaft mbH

Zukunft² geht auf den demografischen Wandel, Generationenwechsel und Fachkräftesicherung ein. Es fördert altersgerechte Arbeitsformen, Diversity, Inklusion, baut strukturelle Barrieren zwischen Teams ab. Das Projekt zielt darauf ab, eine inklusive, diskriminierungsfreie Unternehmenskultur in der CVS Ingenieurgesellschaft mbH zu stärken, in der gendersensible Führung, Zusammenarbeit und Kommunikation weiterentwickelt werden. Mit Austausch- und Beteiligungsformaten fördert Zukunft² den generations-, rollen- und abteilungsübergreifenden Wissenstransfer und baut strukturelle Barrieren ab.

Sonderpreis „NextPractice“

Bei der Preisverleihung am 04. Juni 2026 wird darüber hinaus ein Sonderpreis vergeben, der über alle Kategorien hinweg die zukunftsweisendste Idee im Umgang mit dem demografischen Wandel auszeichnet.