

Kennen Sie den?



Ein Jäger schießt zwei Mal auf einen Hasen.

Der erste Schuss geht 5m rechts am Hasen vorbei.

Der zweite Schuss geht 5 m links am Hasen vorbei.

Statistisch gesehen ist der Hase tot!

Profil Tim Gerdes



Geboren: 31.12.1967

in: Köln

Familienstand: verheiratet, 1 Sohn

- Seit Juni 2003:** Selbständiger Unternehmensberater
(www.gerdes-consulting.de)
- 2005 – 2008** Leitender Mitarbeiter der H Faktor GmbH
– Dortmund,
Verantwortlicher für die Entwicklung des
Softwaretool hc score⁺®
- 2000 - 2002** Mitarbeiter der Gedilan Consulting als
Unternehmensberater und in der
Softwareentwicklung

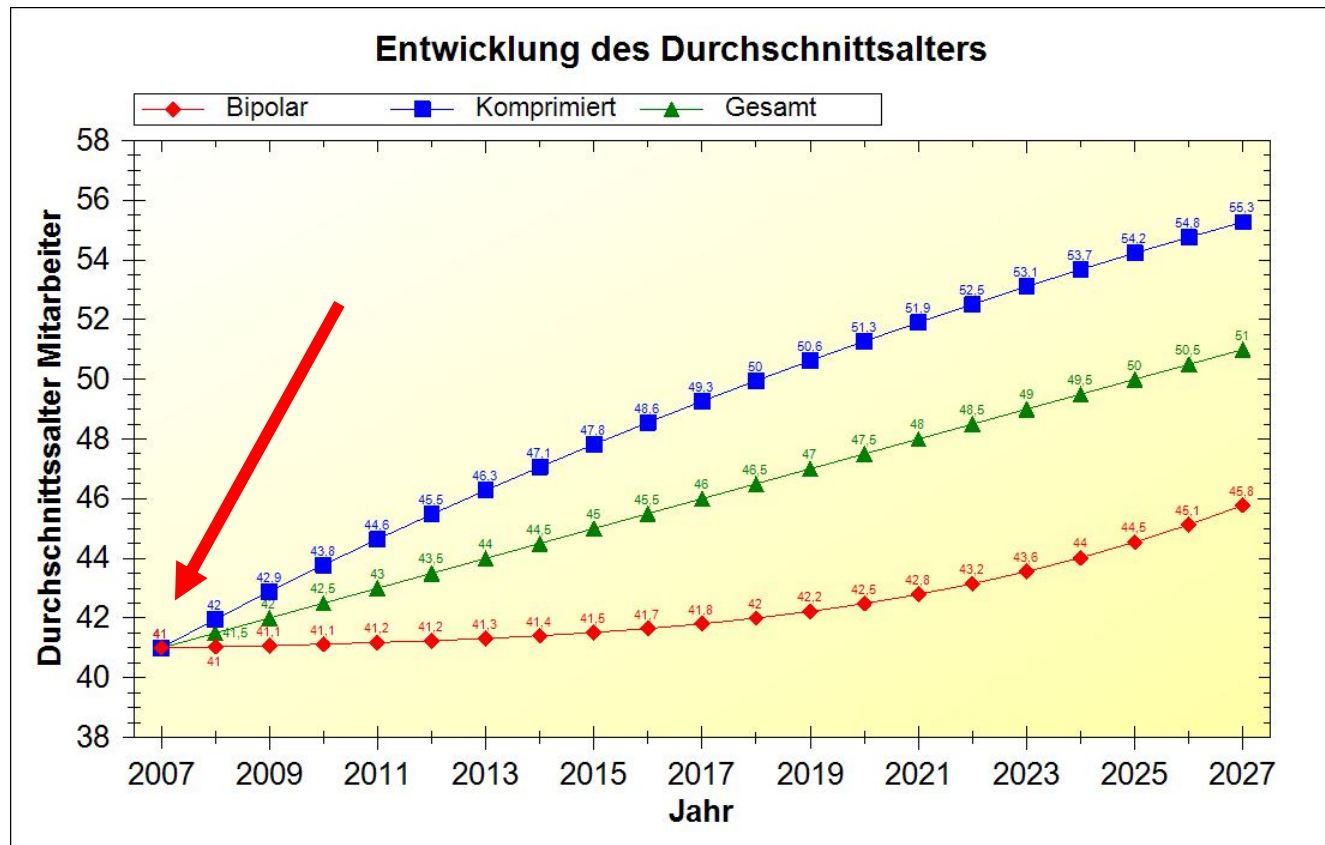
Wichtige Projekte:

- Programmierung des hc score⁺[®] Prototypen (alpro light) im Rahmen des Programms Personal 2025 der Salzgitter AG
- Entwicklung hc score⁺[®]
- Altersstrukturanalysen in 3 Behörden (Kommune, Land, Bund), gemeinsam mit dem Behörden Spiegel, anschließende Veröffentlichungen und Präsentation im Rahmen des „best age Kongresses“ 2007 als Podiumsteilnehmer
- Altersstrukturanalyse der DAX Unternehmen im Rahmen einer Studie der Extra Financial Research der WestLB (Demographie & Humankapital, unterschätztes Risiko) – Präsentation der Zwischenergebnisse im Rahmen des FAIR Congresses 2007 in Paris

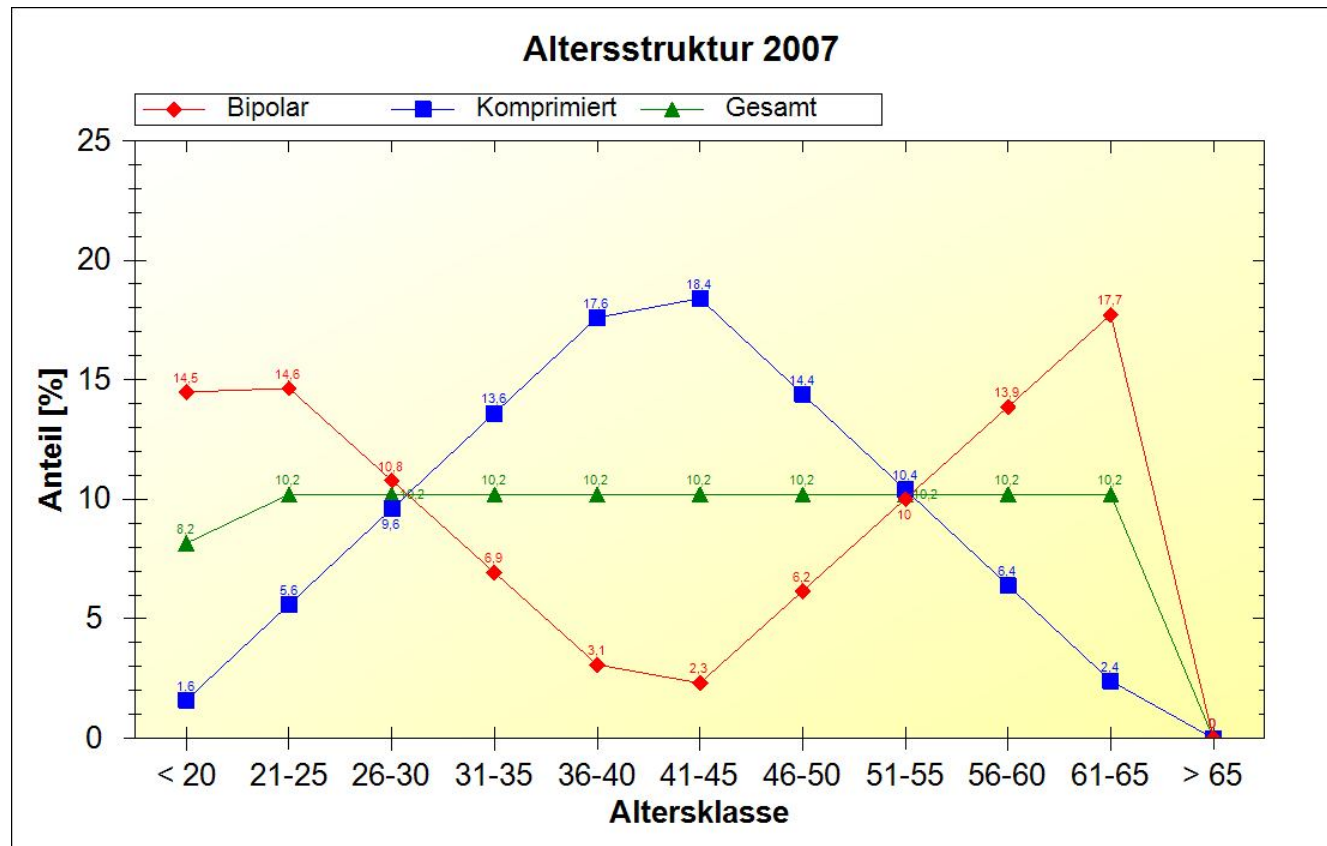
Veröffentlichungen:

- **„Altersteilzeit, der kürzeste Weg in die demographische Falle“** (Kurzstudie)
- **„Basis für modernes Personalmanagement – Altersstrukturanalysen für den Öffentlichen Dienst“** (Tim Gerdes, Carsten Köppl), Sachsenlandkurier
- **„Basis für modernes Personalmanagement – Altersstrukturanalysen für den Öffentlichen Dienst“** (Tim Gerdes, Carsten Köppl), Behörden Spiegel /
- **„Demografie und Humankapital unterschätztes Risiko für die Wettbewerbsfähigkeit“** Extra Financial-Research WestLB,
- **„Die Veränderungen der Altersstruktur von Betrieben. Chancen, Bedrohungen, Maßnahmen“** Competence Site,

- Das selbe Durchschnittsalter!



- Zwei (drei) völlig verschiedene Altersstrukturen:



Was ich Ihnen heute mitgeben möchte

Anspruch

Aussagefähige (hilfreiche) ASA mit angemessenem ROI



Zielgerichtetes Handeln im Spannungsfeld von Einflussnahme auf die Altersstruktur und Optimierung der Organisation vor den altersstrukturellen Gegebenheiten



Zielgruppenspezifisches Handeln um proaktiv suboptimale Maßnahmen, Zustände und Ergebnisse zu vermeiden

Wirklichkeit

Ermittlung des Durchschnittsalters
Prognose auf der Basis von Standardszenarien



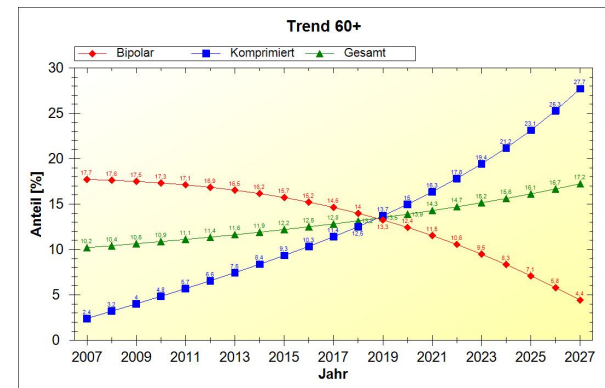
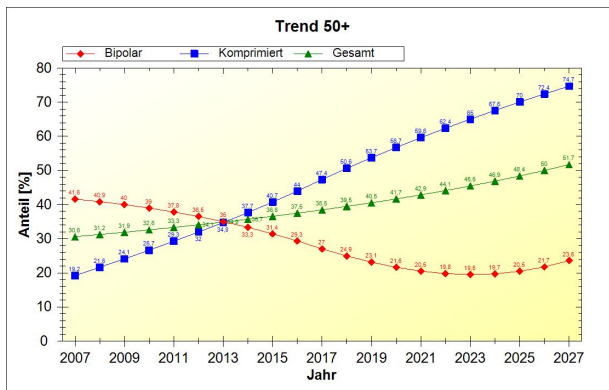
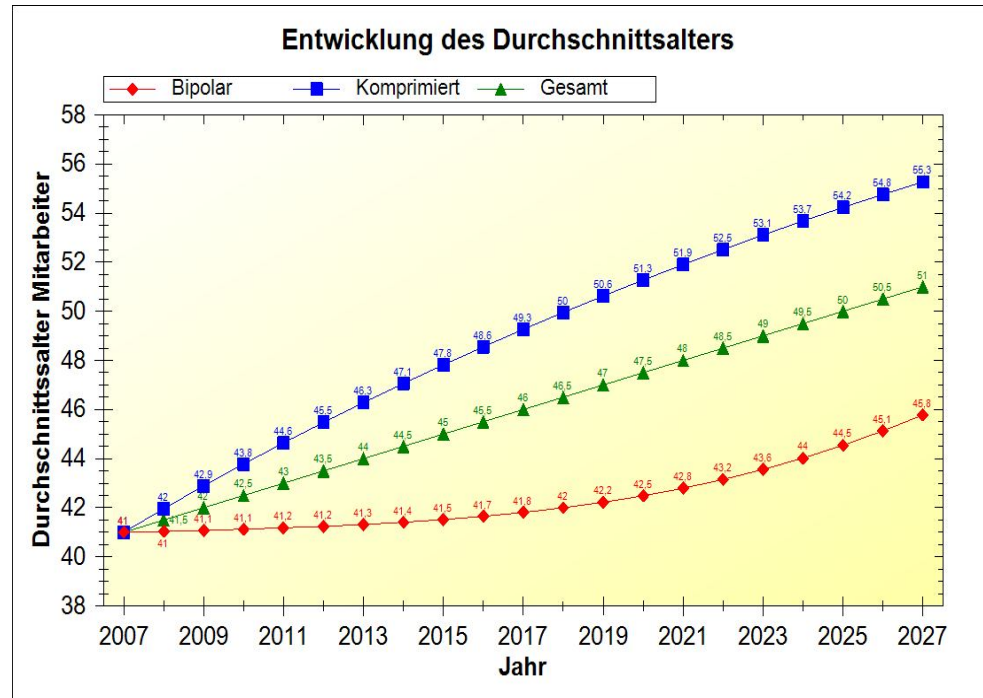
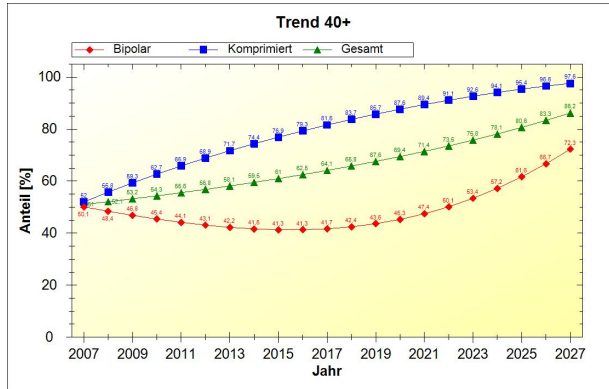
„Erkennen“ des Altersstrukturwandels als Bedrohung und Reaktion durch Verjüngung der Belegschaft



Verwenden tradierter Vorurteile und Defizitmodelle mit dem Ergebnis, reaktiv unter der bestehenden Altersstruktur zu leiden anstatt diese zu managen

1. Geklärte realistische Ausgangsdatenbasis
2. Geklärte realistische Personalentwicklungsdatenbasis
3. Möglichkeit, diese beiden Ausgangsbasen in einer **Simulation unternehmensindividuell** umzusetzen
4. Aussagefähige Auswertungen
5. Qualifizierte Bewertungen der Strukturen

1. Trend +40; +50; +60

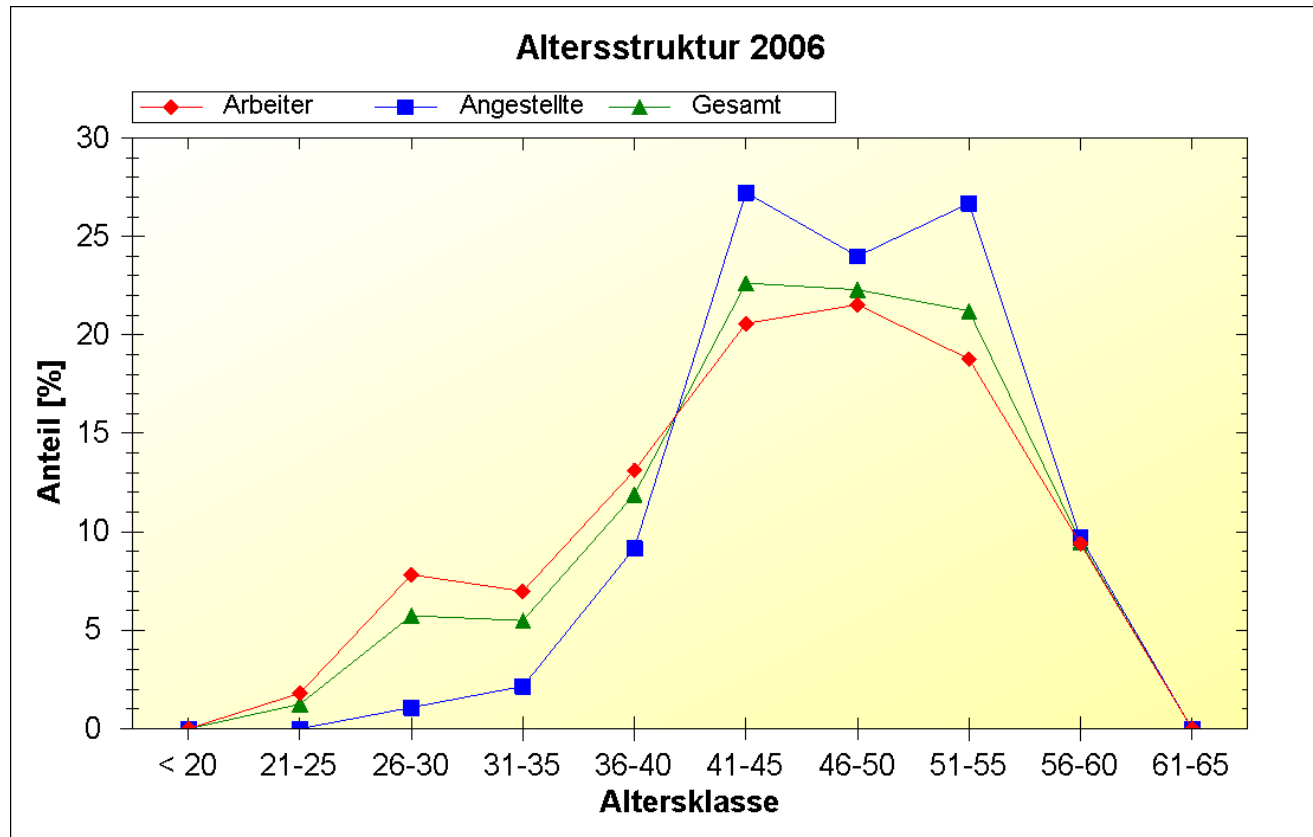


2. Altersstruktur

Die Altersstruktur der Zukunft ist von zwei Punkten abhängig:

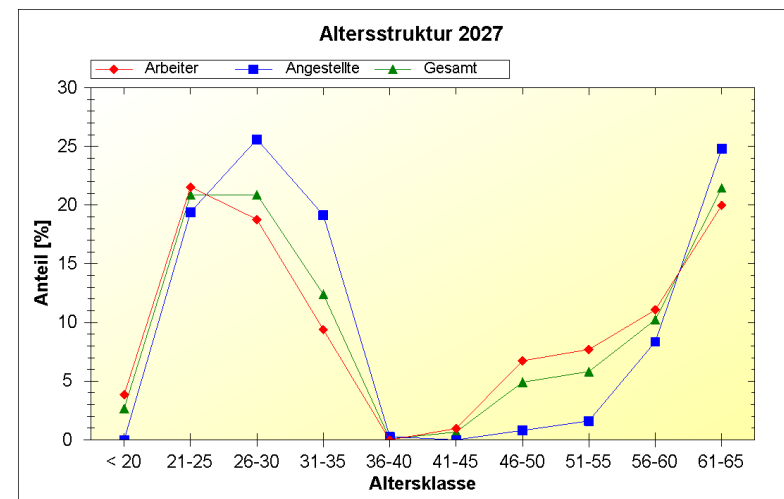
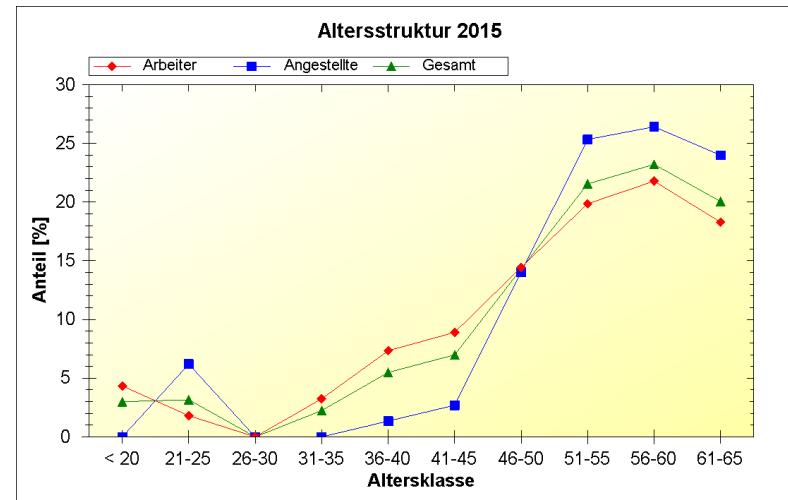
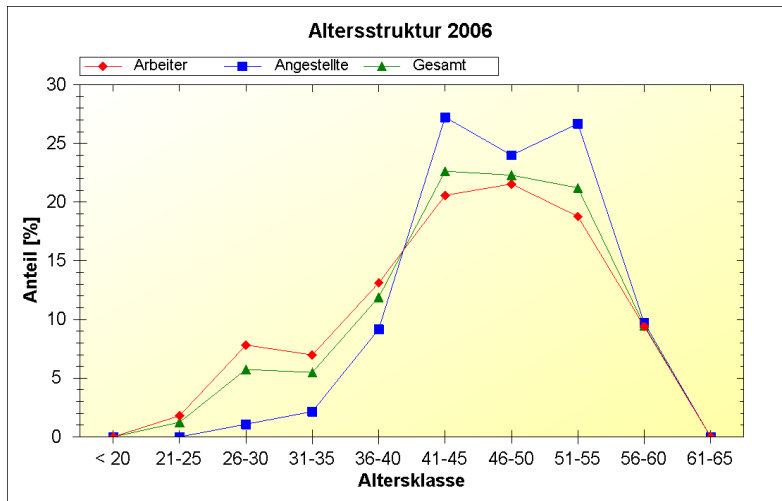
- Der Ausgangslage
 - Der Personalentwicklung
-

Die Ausgangsbedingung



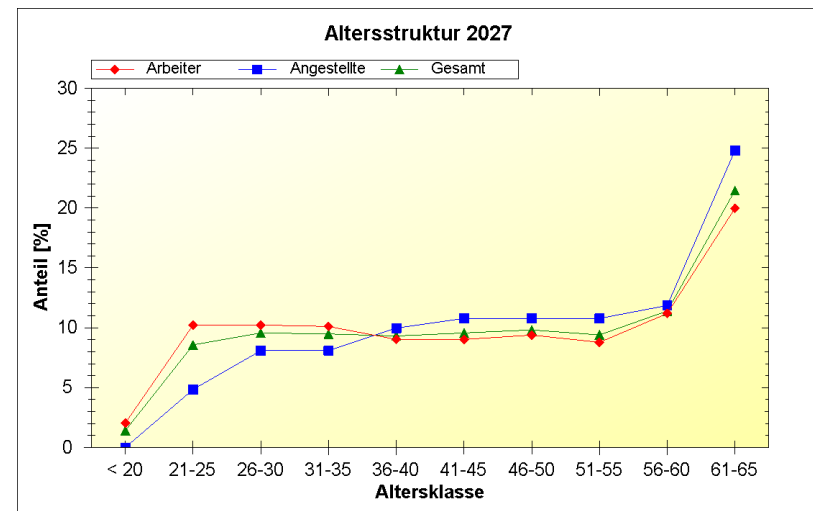
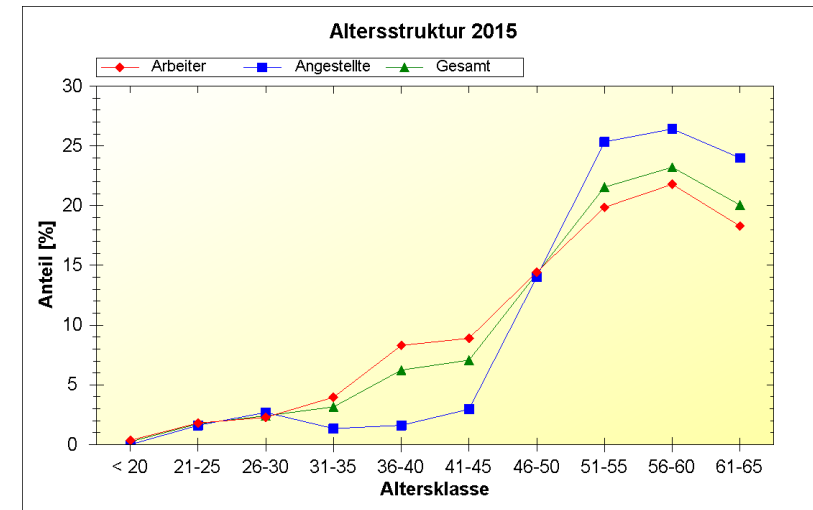
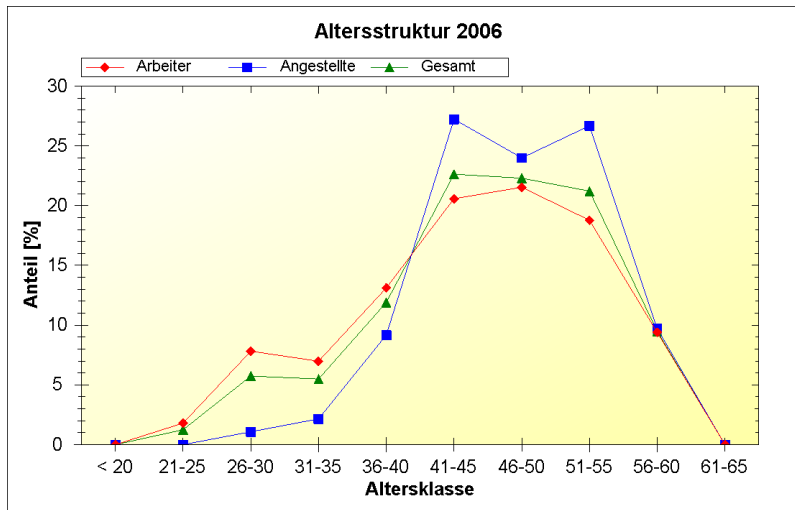
Wellenartige Bewegungen

Szenario 1: Nur Junge einstellen – idealisierte Darstellung



Völlig andere Ergebnisse

Szenario 2: Jahrgänge auffüllen – idealisierte Darstellung

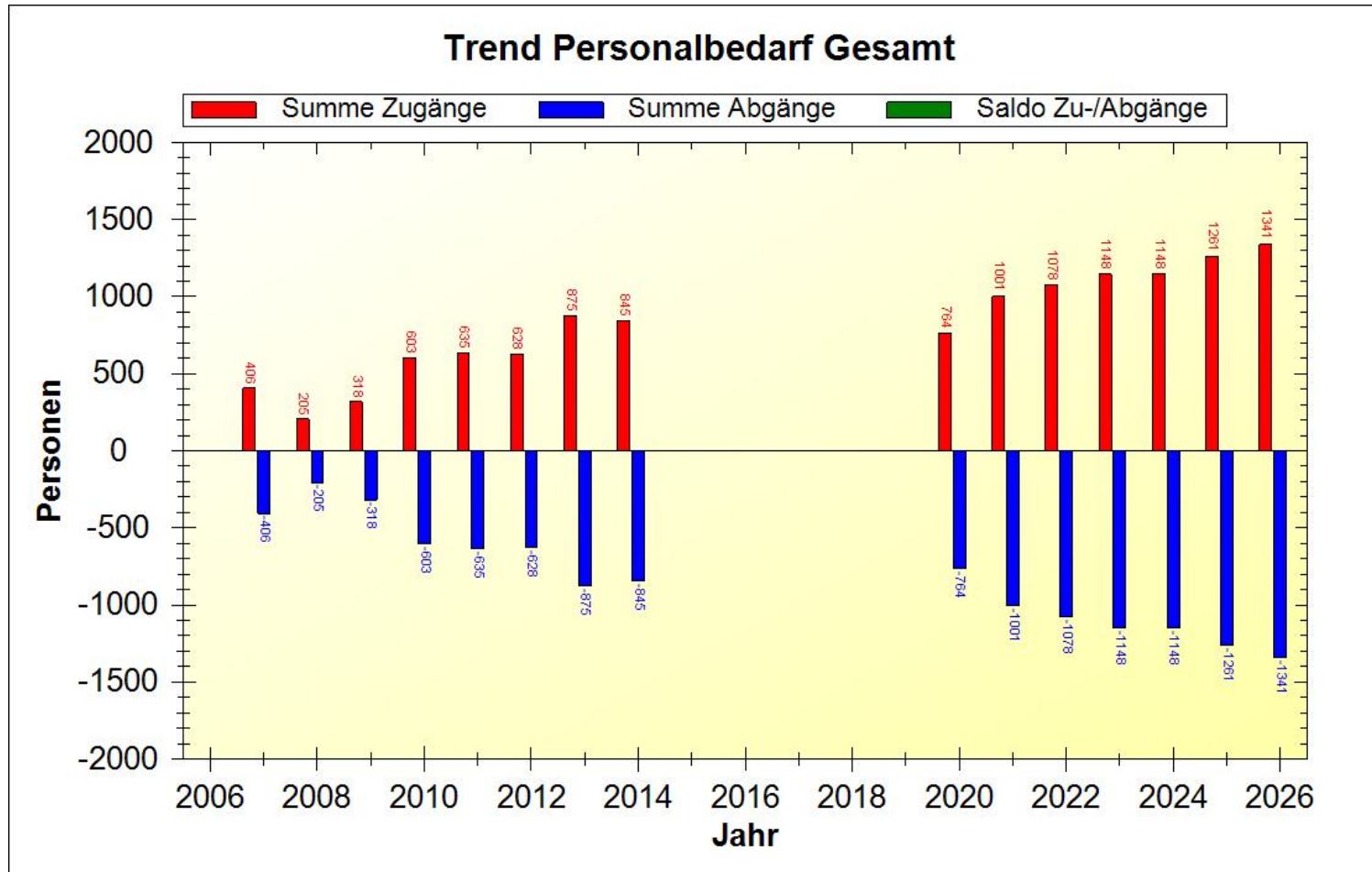


Eine berechtigte Frage:

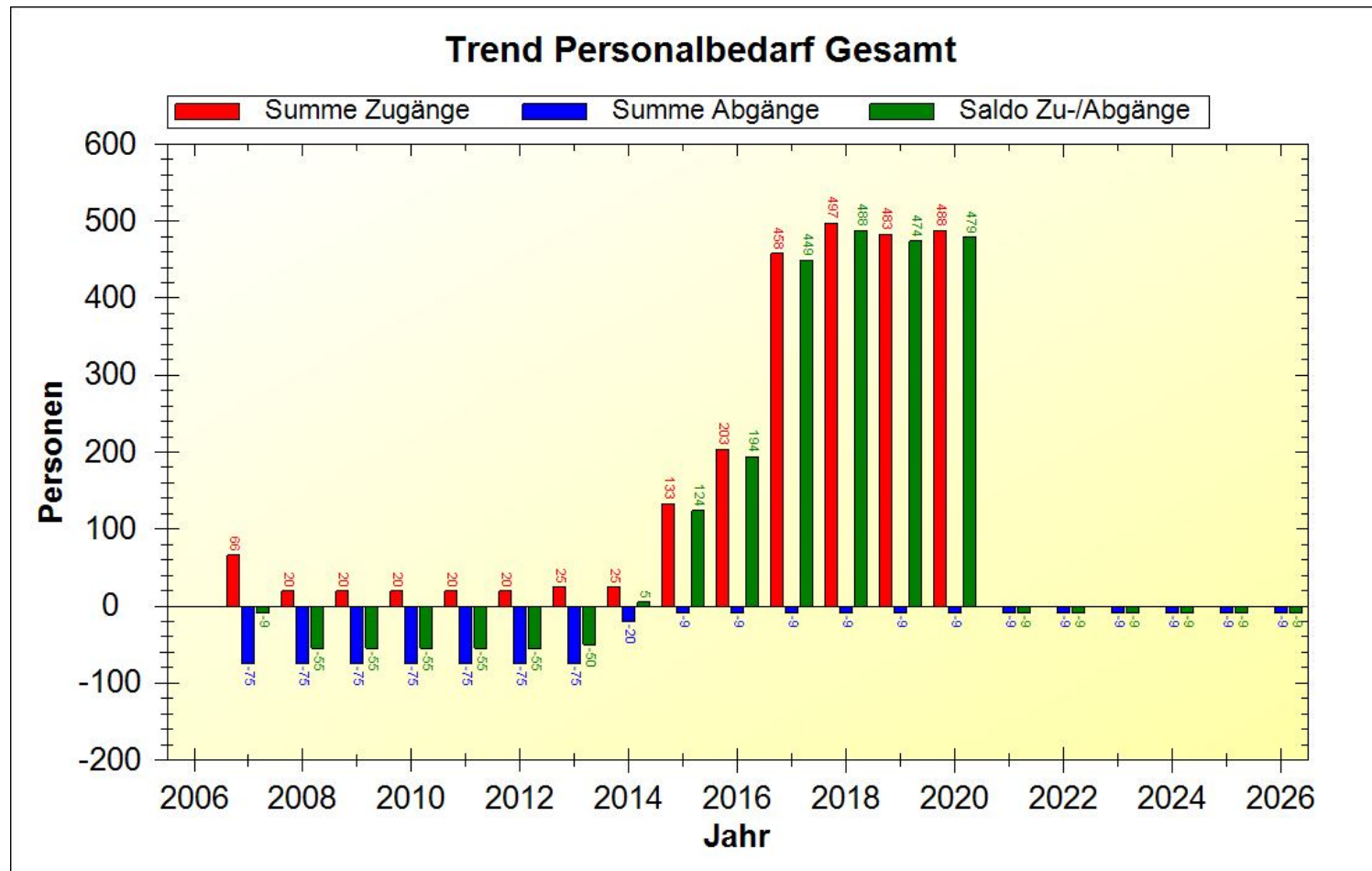


Was sagt mir all das?

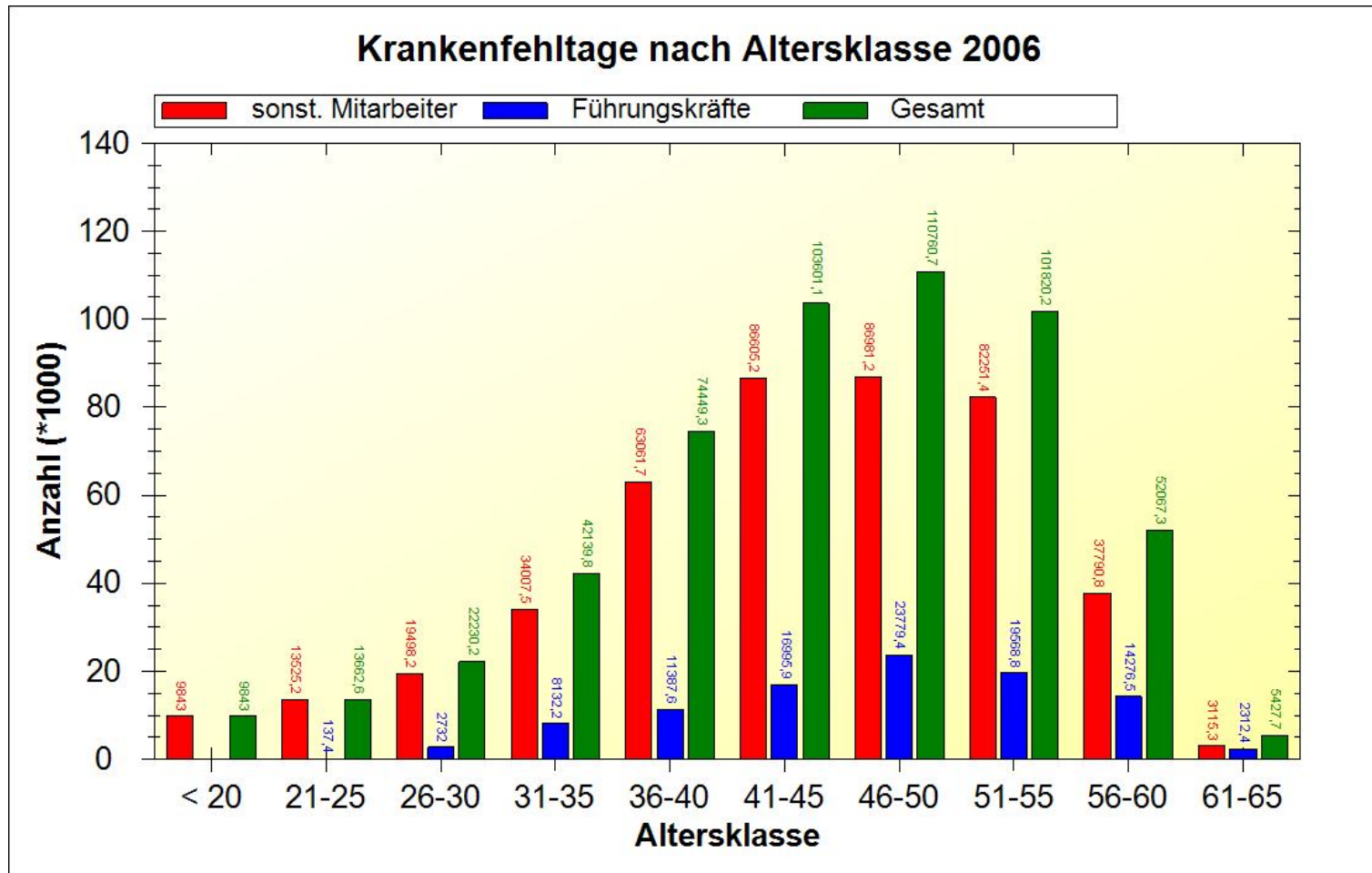
Szenario 1: 2020 plötzlicher Anstieg des Rekrutierungsbedarfs



Szenario 2: 2014 plötzlicher Anstieg des Rekrutierungsbedarfs



Krankentage:



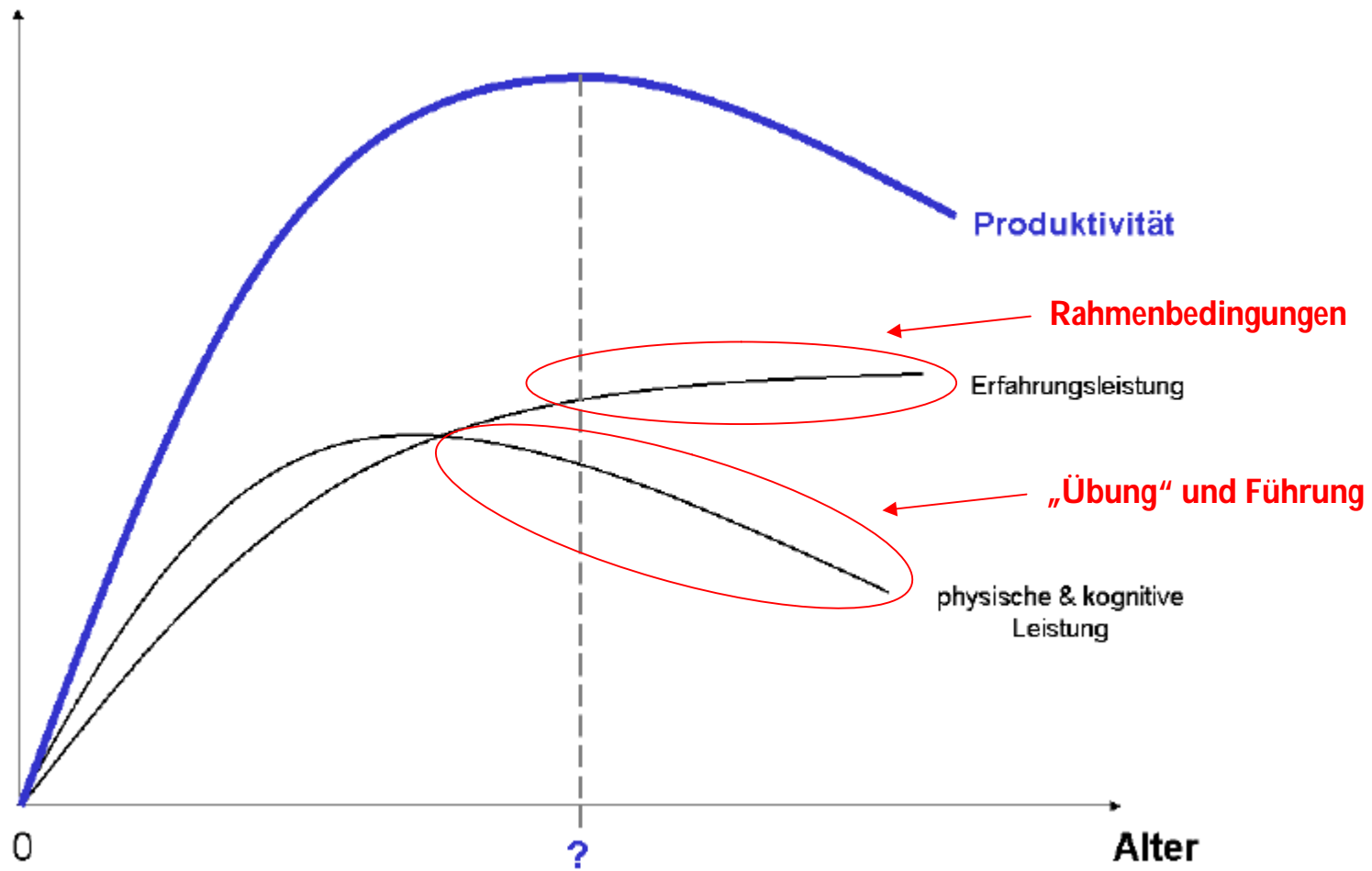
Krankentage:

Hinterlegt sind hier die Daten der BKKn, geclustert nach Branche und Alter. Aus der Tabelle ist zu entnehmen:

Wenn es uns gelingt, im Jahr 2019 die Krankenquote bei den über 50-Jährigen um 50% zu senken, dann sparen wir alleine in diesem Jahr €546.400. Hinterlegt wurde ein Kostensatz von €120/Fehltag.

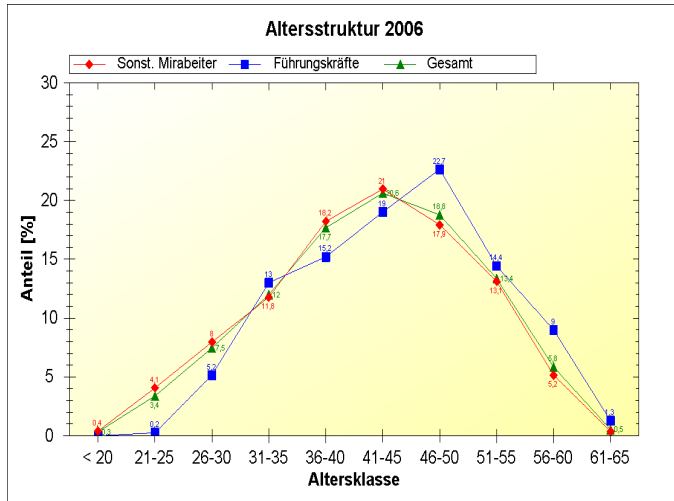
Speichern 2019											
Altersgruppe	KKT son. in €	KKT Füh. in €	KKT Ges. in €	Δ son. in %	Δ Füh. in %	KKT son. Neu in €	KKT Füh. Neu in €	KKT n. Maßnahme in €	Δ Kosten in €	Δ Kosten in %	
< 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000	
21-25	343.527	343.527	687.054	0	0	343.527	343.527	687.054	0	0,000	
26-30	326.530	377.053	703.583	0	0	326.530	377.053	703.583	0	0,000	
31-35	115.860	27.586	143.446	0	0	115.860	27.586	143.446	0	0,000	
36-40	105.808	66.130	171.938	0	0	105.808	66.130	171.938	0	0,000	
41-45	86.795	118.356	205.151	0	0	86.795	118.356	205.151	0	0,000	
46-50	55.603	185.342	240.945	0	0	55.603	185.342	240.945	0	0,000	
51-55	26.347	285.029	311.376	-50	-50	13.174	142.515	155.688	-155.688	-5,769	
56-60	83.979	279.932	363.911	-50	-50	41.990	139.966	181.956	-181.956	-6,743	
61-65	176.640	240.873	417.513	-50	-50	88.320	120.437	208.757	-208.757	-7,736	
> 65	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000	
Summe Kosten	1.321.089	1.923.828	3.244.917			1.177.606	1.520.911	2.698.517	-546.400	-20,248	

Alter(n) und Produktivität:



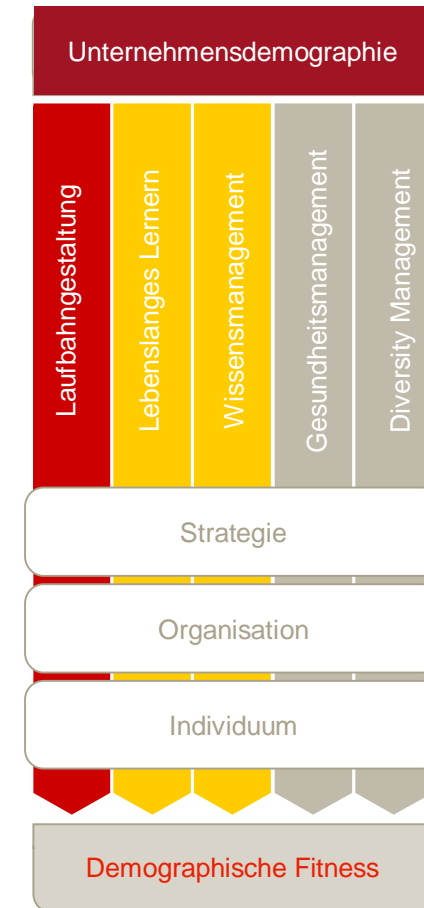
Börsch-Supan; Düzgün; Weiss; 2005

Olympiareifes (?) Team

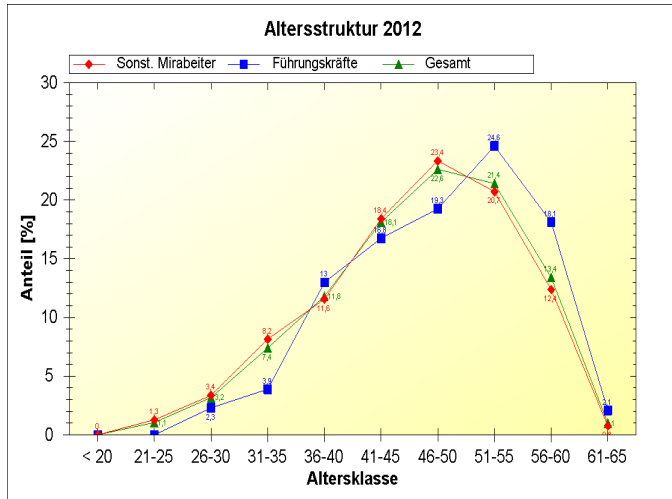


- Fast alle Wissensarten vorhanden
- Potenziell niedriger Krankenstand
- Leistungsfähig
- Flexibel

- Karrierewege?
- Zukunft?
- Erfahrungswissen?



Altenzentriert

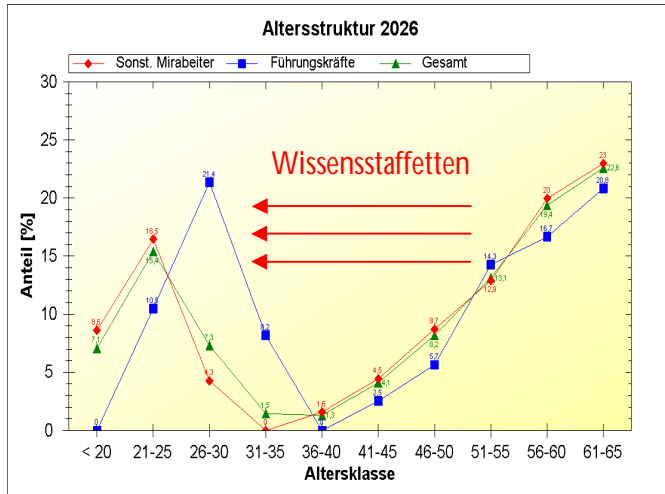


- Erfahrungswissen
- Wenige Kurzzeitkranke
- Hohe Loyalität
- .
- .

- Aktuelles Wissen?
- Hoher kompensatorischer Bedarf
- Flexibilität?



Bipolar

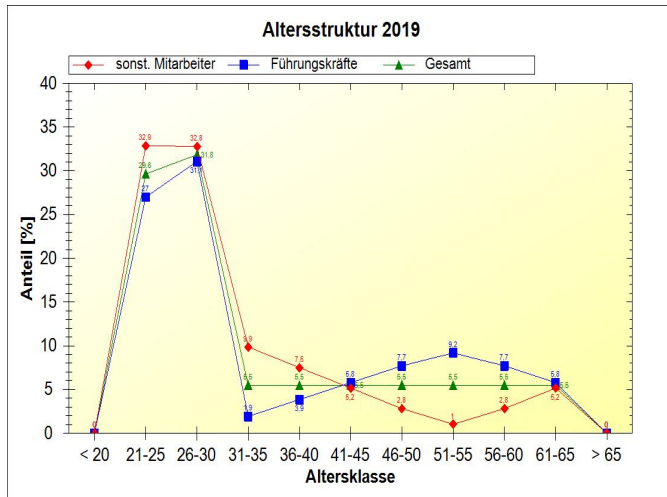


- Erfahrungswissen
- Aktuelles Wissen
- Hohe Loyalität
- Hohe Flexibilität
- .
- .

- Clash of Generations
- Beide „Krankentagehochrisikogruppen“ vereint
- Gefahr des „die einen können noch nicht, die anderen können oder wollen nicht mehr“
- Wissensstaffetten



Jugendzentriert

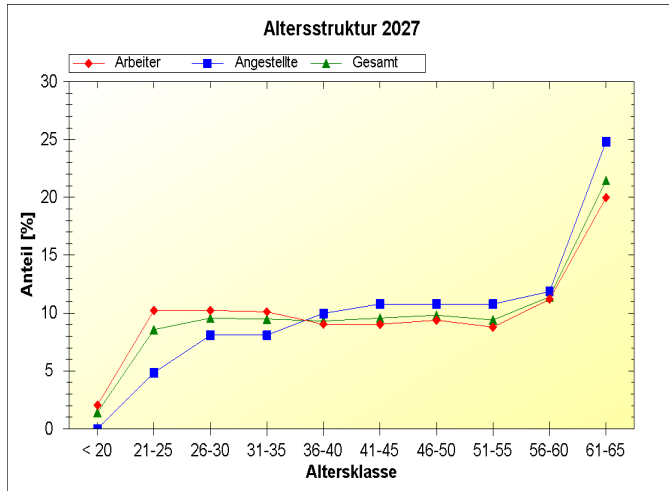


- Aktuelles Wissen
- Hohe Loyalität
- Hohe Flexibilität
- Hohes Engagement
- .
- .

- Viele Ideen, wenig Erfahrung
- Viele Kurzkrankheiten
- Hoher Präventionsbedarf



Balanciert



- Alle Wissensarten vorhanden
- Kontinuierliches HRM
- Stetige Ab- und Zugänge
- Perspektiven für alle Mitarbeiter
- .

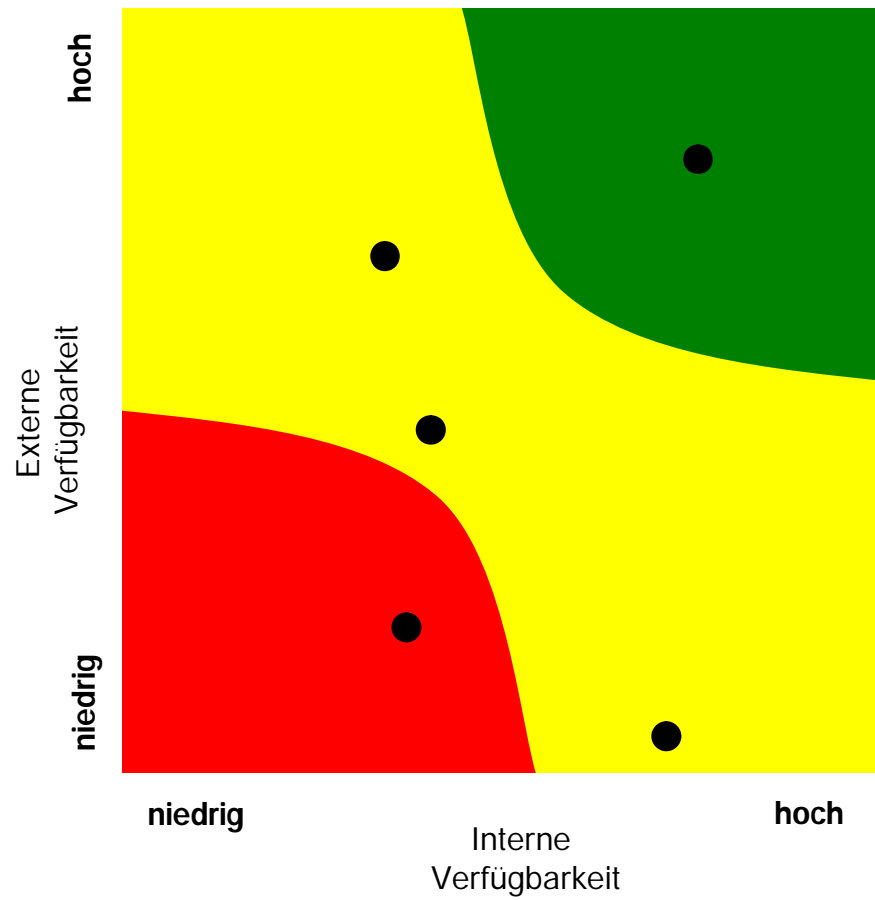


Grundvoraussetzung:






1. Wo sind wir? (ASA)
2. Wo wollen wir hin? (ASP)
3. Bedarfsermittlung Unternehmen
4. Abgleich Angebot intern/extern
5. Abgleich Kundenstruktur

Abgleich:



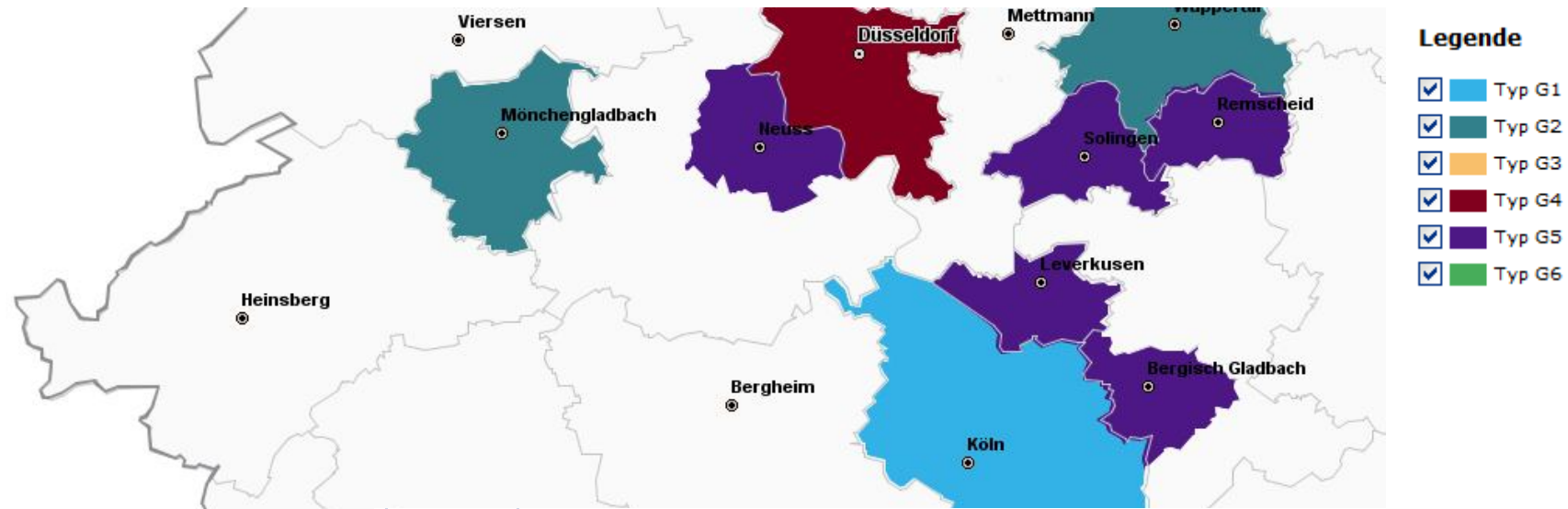
Legende

-  kein Handlungsbedarf
-  Handlungsbedarf
-  dringender Handlungsbedarf

Nach: Harvard Business Review;
February 2008; S. 9

Umfeld:

Großstädte mit mehr als 100.000 Einwohnern



G1	Stabile Großstädte mit geringem Familienanteil
G2	Schrumpfende Großstädte im postindustriellen Strukturwandel
G3	Schrumpfende und alternde ostdeutsche Großstädte
G4	Prosperierende Wirtschaftszentren
G5	Stabile Großstädte mit hohem Familienanteil
G6	Aufstrebende ostdeutsche Großstädte mit Wachstumspotenzialen

Der Ablauf

