

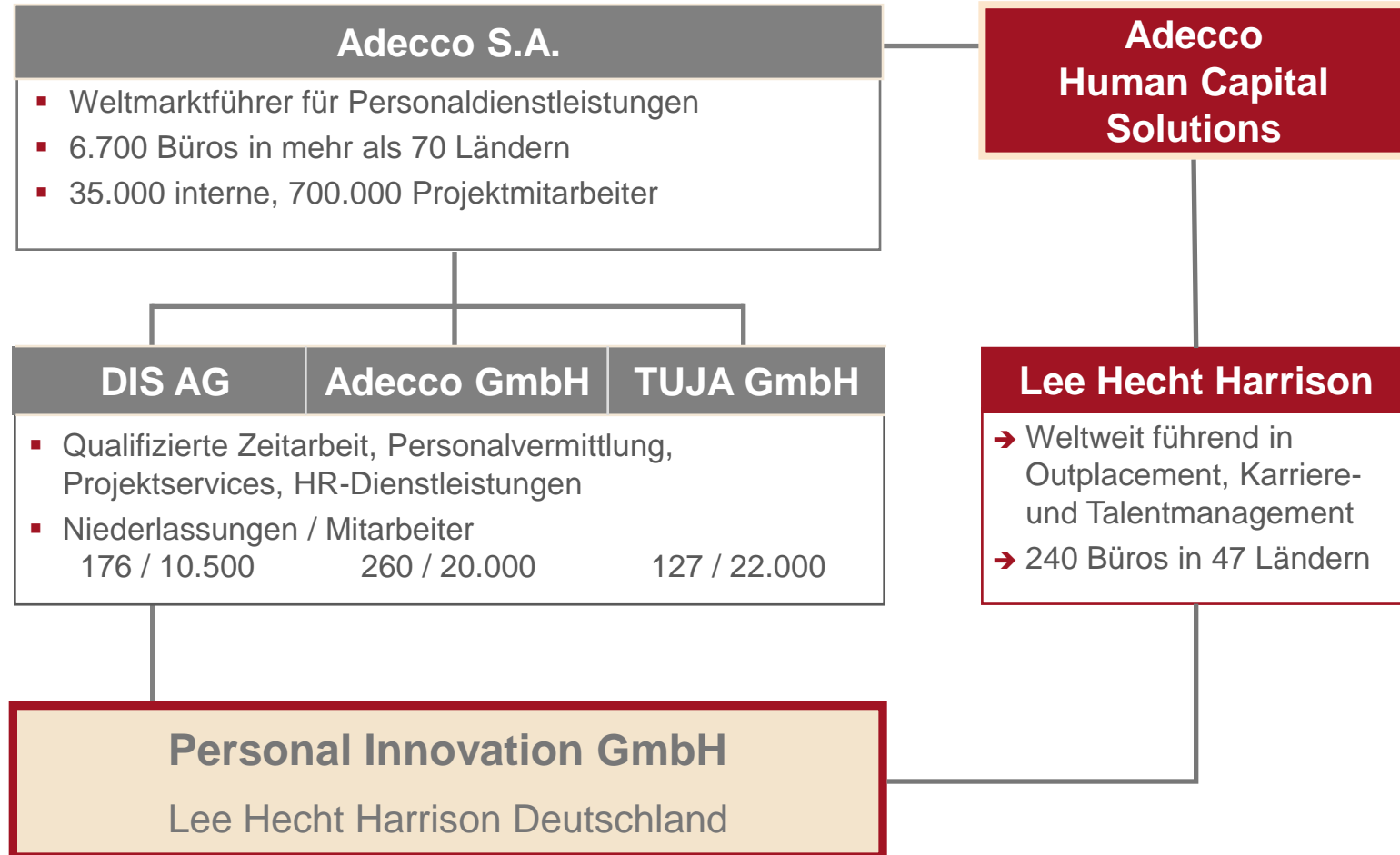
Die Demografische Fitness – Wie „demografit“ ist Ihr Unternehmen?

Demografie und Humankapital – unterschätztes Risiko für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit?

Markus Braun und Tim Gerdes

Hannover, 25. Februar 2009

Die Personal Innovation GmbH – Teil des weltgrößten HR-Konzerns



Personal Innovation

– Wer wir sind und was uns auszeichnet

Wer wir sind

- 90 Mitarbeiter bundesweit an 8 Standorten
- Gründung als gemeinsames Tochterunternehmen der DIS AG und IFOK GmbH – Institut für Organisationskommunikation
- Teil der Adecco Human Capital Solutions
- Global Partner von Lee Hecht Harrison

Was uns auszeichnet

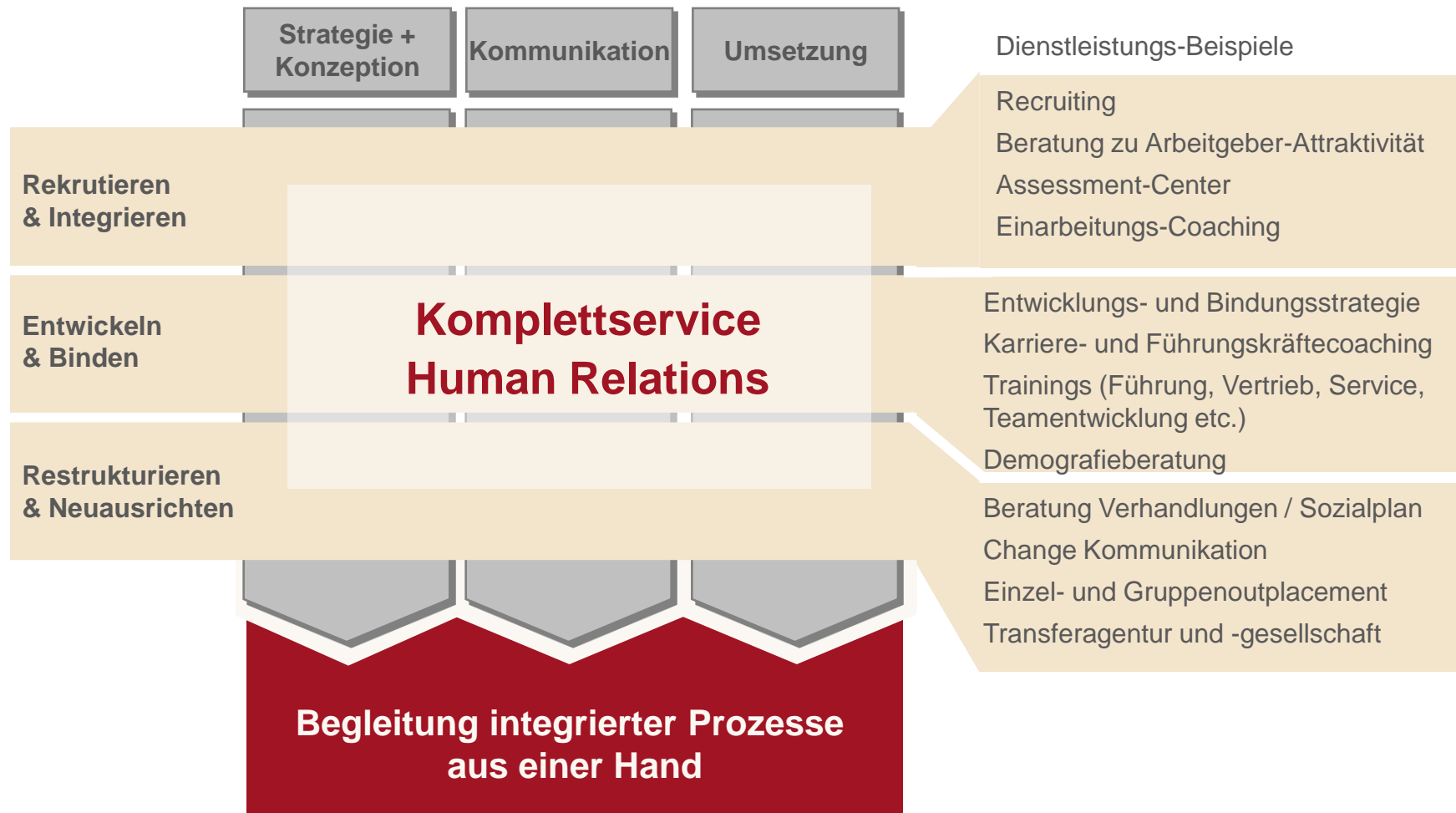
- Enge Verknüpfung von Beratung und Umsetzung, von frischen Ideen mit bundesweiter Logistik
- Professionalität und Pragmatismus
- Neutralität, keine Interessenbindung
- Individuelle, innovative Lösungen
- Werteorientierung und höchstes Engagement



Referenzen (Auswahl)



Personal Innovation – Unsere Kompetenzen



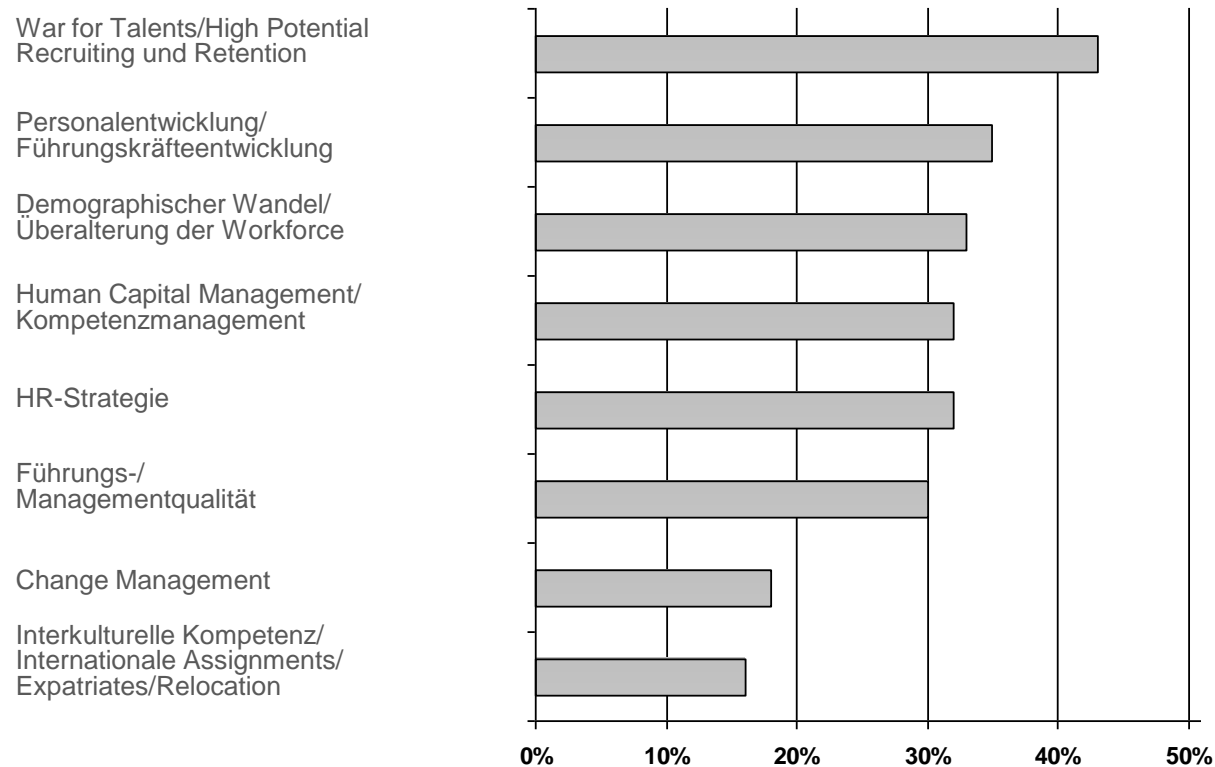
Zitat

Wenn der Mensch nicht über das nachdenkt, was in ferner Zukunft liegt, wird er das schon in naher Zukunft bereuen.

Konfuzius

Die wichtigsten Themen des strategischen Personalmanagements

Prognostizierte Wichtigkeit für 2008



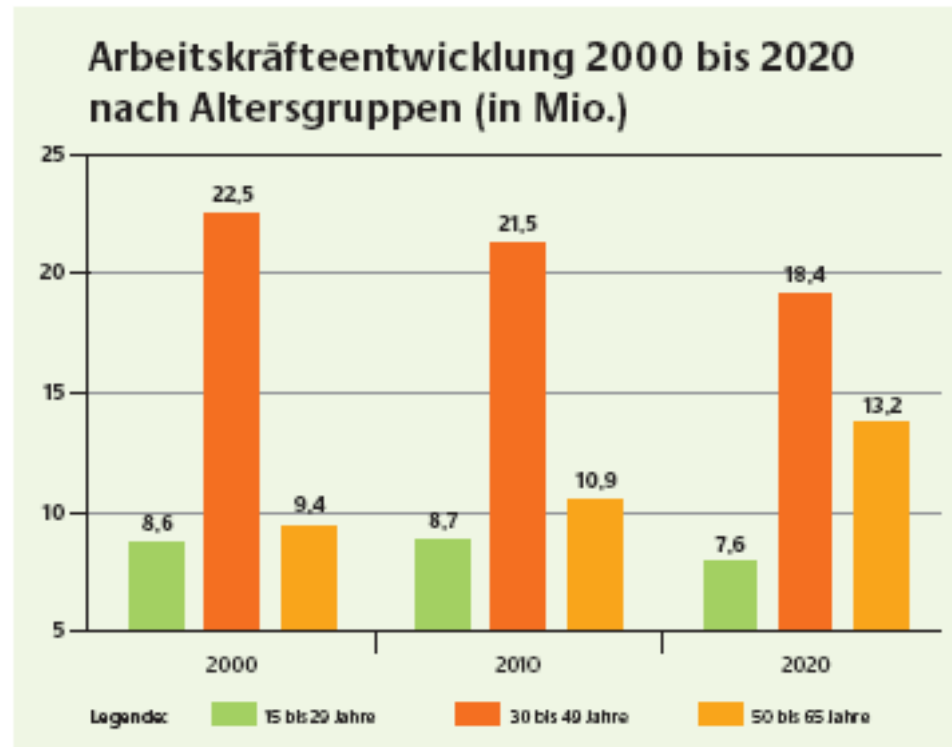
Quelle: HR-Barometer 2007, Capgemini Consulting

Die Alterspyramide



Prognose 2050: Variante 8 der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Annahmen: hohe Lebenserwartung, mittlere Zuwanderung). Quelle: Statistisches Bundesamt; Rostocker Zentrum zur Erforschung des Demographischen Wandels (ZDWA)

Demografischer Wandel



Quelle: nach Fuchs 2004 – IAB - Projektionsvariante mit drei Einflussfaktoren: um etwa 1,9 Mio. schrumpfende Bevölkerung bei jährlich 200.000 Nettozuwanderung von Ausländern sowie einer unteren weiblichen Erwerbsquote.

Demographische Fitness und Handlungsfelder



Demographische Fitness

- Ihr Unternehmen ist demographisch fit, wenn es auf den demographischen Wandel so vorbereitet ist, dass sich daraus zukünftige Produktivitäts- und Wettbewerbsvorteile ergeben.
- Wir liefern Ihnen ein Konzept, mit dem Sie Ihr Unternehmen über alle Handlungsfelder und auf allen Ebenen demographisch fit machen können.
- Wir beraten bei der Entwicklung von Strategien und unterstützen Ihr Unternehmen bei ihrer Umsetzung.

Demographische Fitness – Handlungsfelder und Maßnahmen

Laufbahn- gestaltung

- Flexible, lebenszyklusorientierte Arbeitsmodelle
- Ausgewogene Altersstruktur und Verrentungsprozesse
- Angemessen strukturierte firmengerechte Karriere- und Nachfolgeplanung,
- Möglichkeiten für Alternativkarrieren

Lebenslanges Lernen

- Anreiz zur effektiven Teilnahme an Lernaktivitäten quer durch alle Altersgruppen
- Bewahrung des Know-hows älterer Mitarbeiter
- Zyklusorientiertes Lernen gemäß Alter, Leistung und Lernfähigkeiten
- Individualisiertes formelles/ informelles Lernen zur Steigerung der beruflichen, sozialen und persönlichen Qualifikation

Wissens- management

- Instrumente/ Verfahren zur Wissensbewahrung
- Strategien zur Wissenserneuerung, Plattformen für informellen Wissensaustausch
- Aktive Sicherung des Expertenwissens nach Ausscheiden des Mitarbeiters
- Kultur der Kreativität, Inspiration und Innovation („organisiertes Lernen“)

Gesundheits- management

- Altersspezifische Arbeitsplatzgestaltung und Ergonomie
- Work-Life-Balance und Stressbewältigungsprogramme für ältere Mitarbeiter
- Gesundheitsvorsorge, -checks und Konsultationen – inkl. Langzeitprävention
- Stärkere Sensibilisierung hinsichtlich der Erhaltung der eigenen Gesundheit

Diversity Management

- Bessere generationsübergreifende Zusammenarbeit und Wissensaustausch
- Einsatz aller Altersgruppen gemäß ihrer individuellen Stärken
- Kultur der Wertschätzung der Berufserfahrung
- Förderung der Zufriedenheit, Loyalität, Leistung auch bei ansteigendem Durchschnittsalter der Mitarbeiter

Demografische Fitness - Studie 2006 / 2007 / 2008

Deutschland

- 500 Interviews im Rahmen einer computergestützten telefonischen Befragung durch TNS Infratest
- Zielgruppe: hauptverantwortliche Personalentscheider
- Stichprobe ermöglicht Repräsentativschluss

230	Mittelstandsunternehmen
270	Groß-Unternehmen

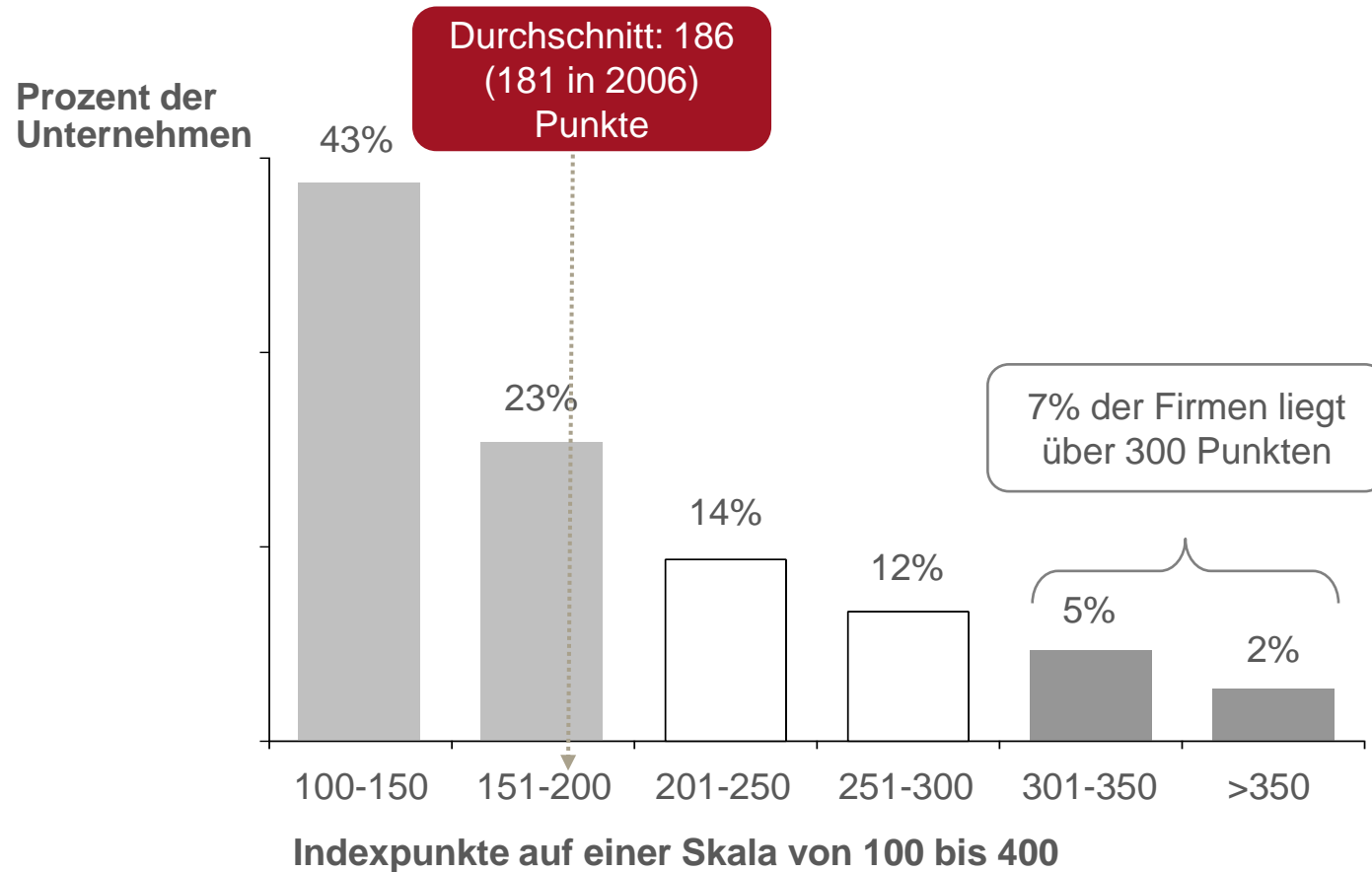
165	Handel
165	Industrie
170	Dienstleistungen

International

- Interviews mit 2504 Unternehmen in
 - Deutschland
 - Italien
 - Spanien
 - Frankreich
 - Großbritannien



Der durchschnittliche DFX in Deutschland 2006 / 2007



Max Mustermann AG

Wie „demografit“ ist Ihr Unternehmen?

Herr Max Mustermann, Personalleiter, 18. Dezember 2008 in Ludwigsburg

Ihr individueller DFX-Wert:

190,08

Ausgestellt von:

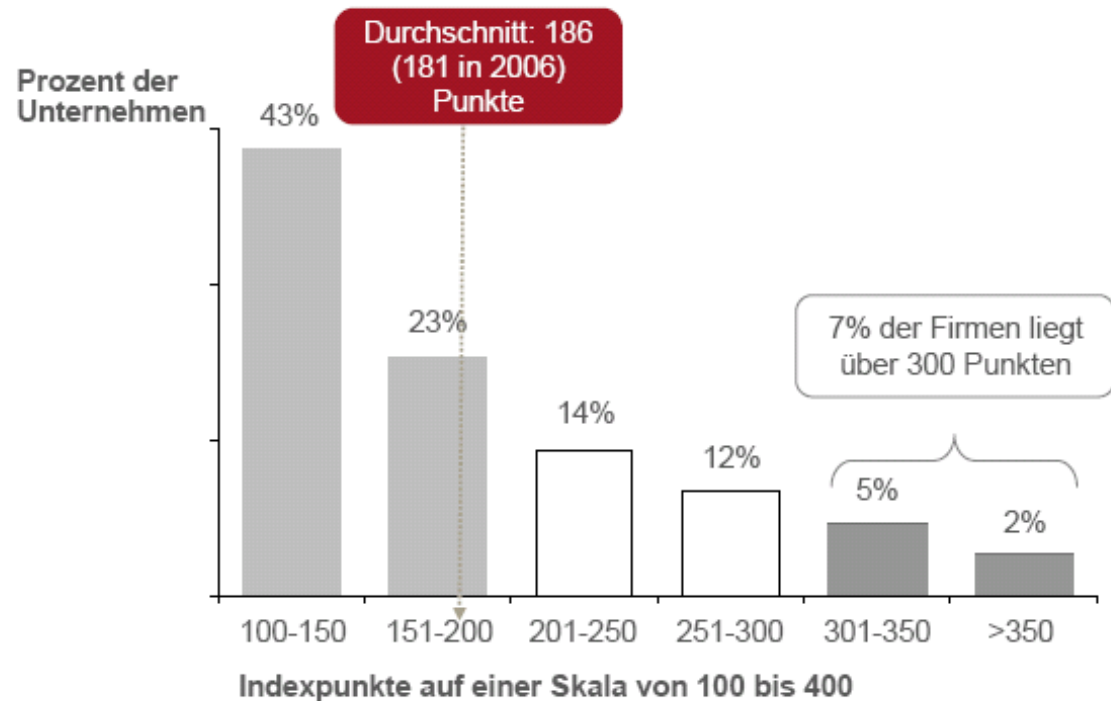
Personal Innovation GmbH

Markus Braun
Schloss Elbroich
Am Falder 4

40589 Düsseldorf

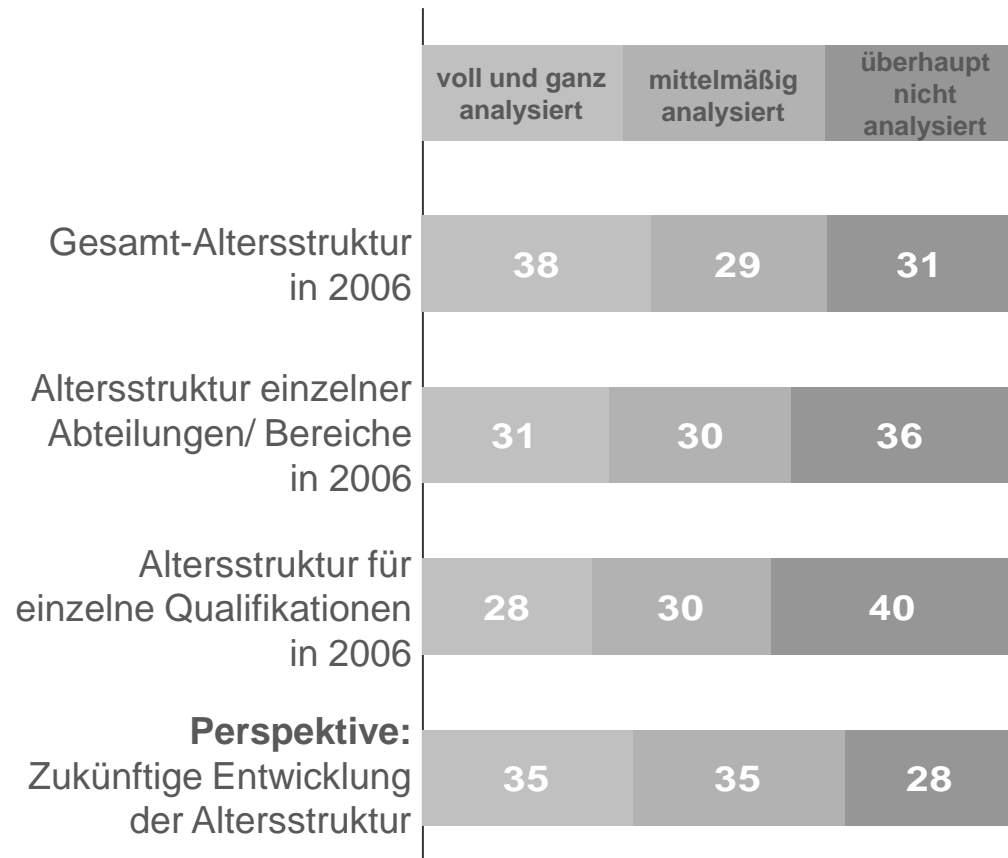
Tel.: +49 (0) 172 / 455 76 47

markus.braun@personal-innovation



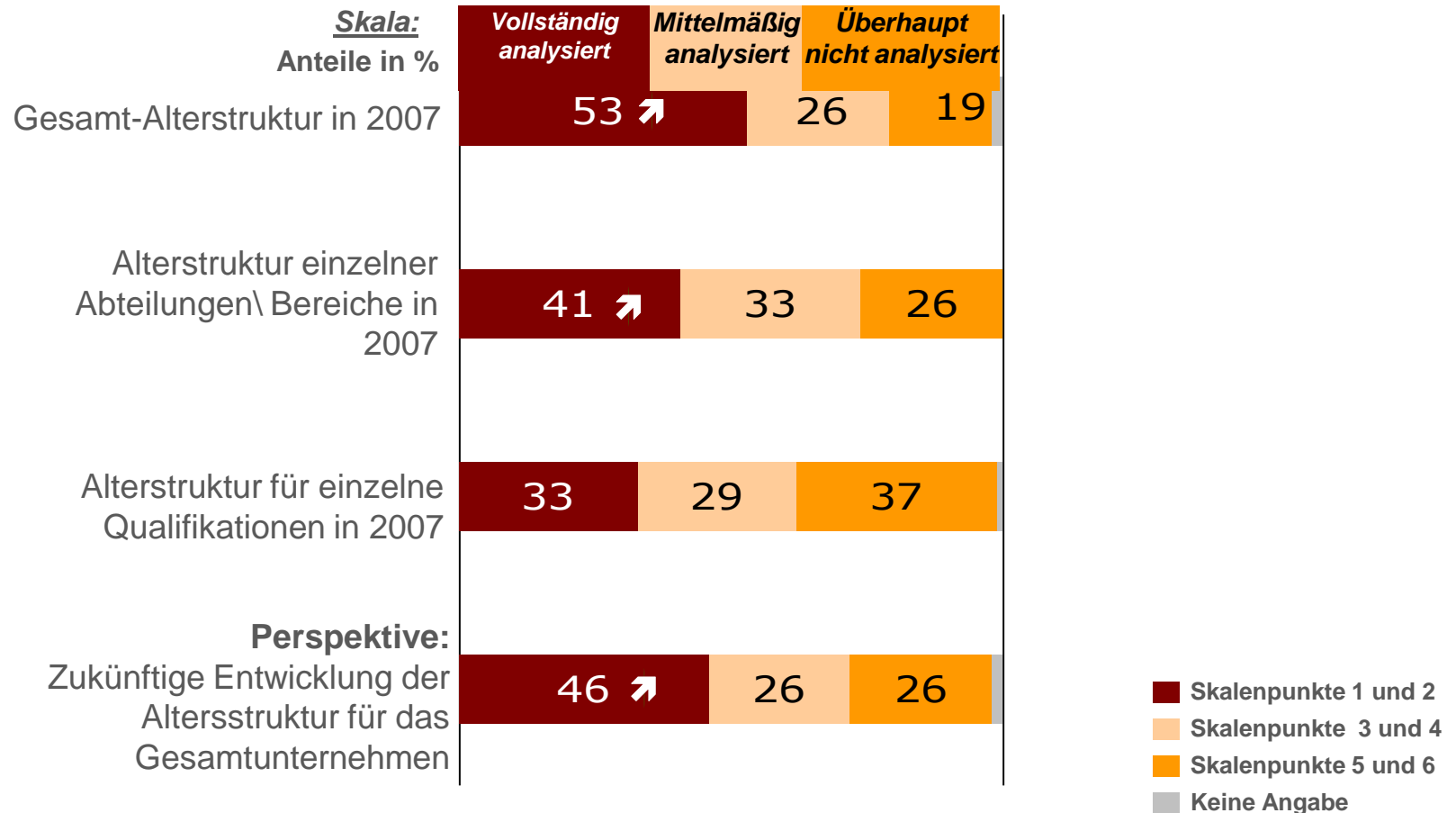
Optimierungspotential: Altersstrukturanalyse

Nur 1/3 der Unternehmen kannten 2006 ihre Altersstruktur.



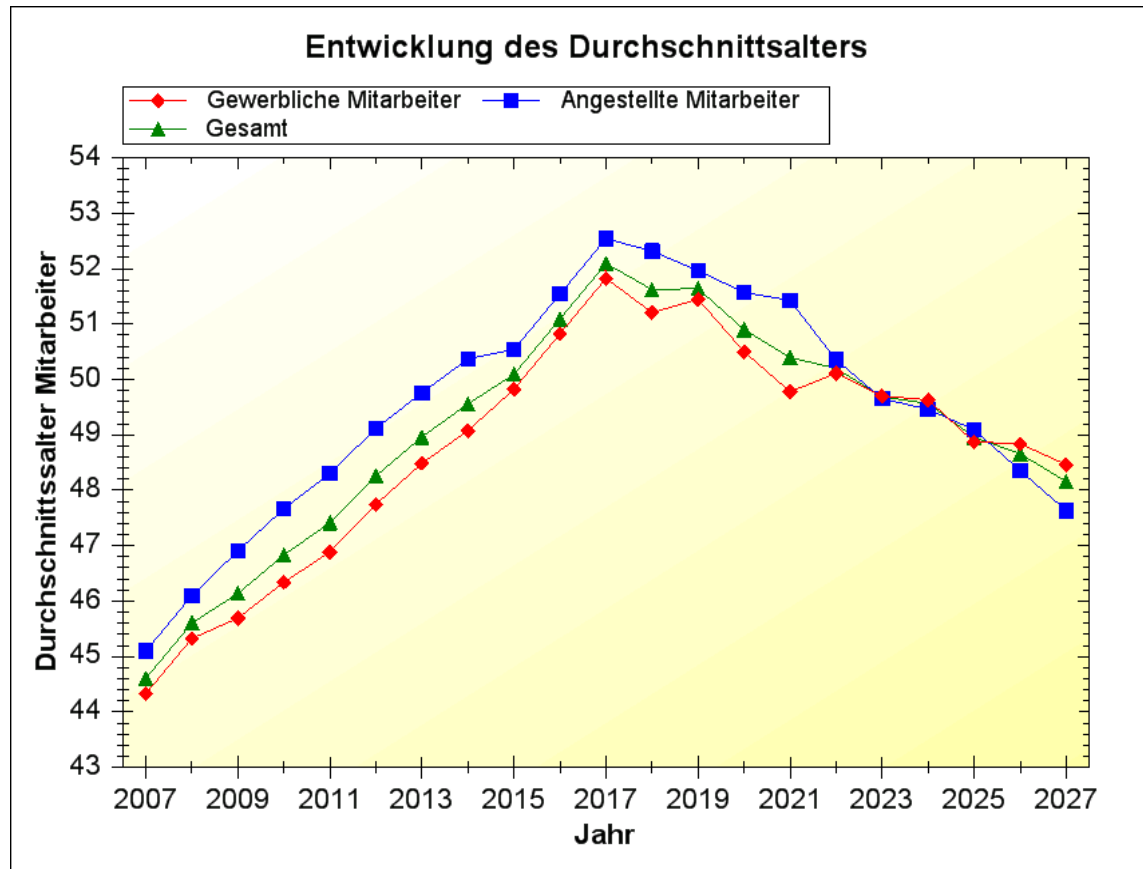
Analyse der Alterstruktur in deutschen Unternehmen in 2007

Frage: In welchem Maße haben Sie die Alterstruktur in Ihrem Unternehmen in den folgenden Teilbereichen statistisch analysiert?



Umsetzung

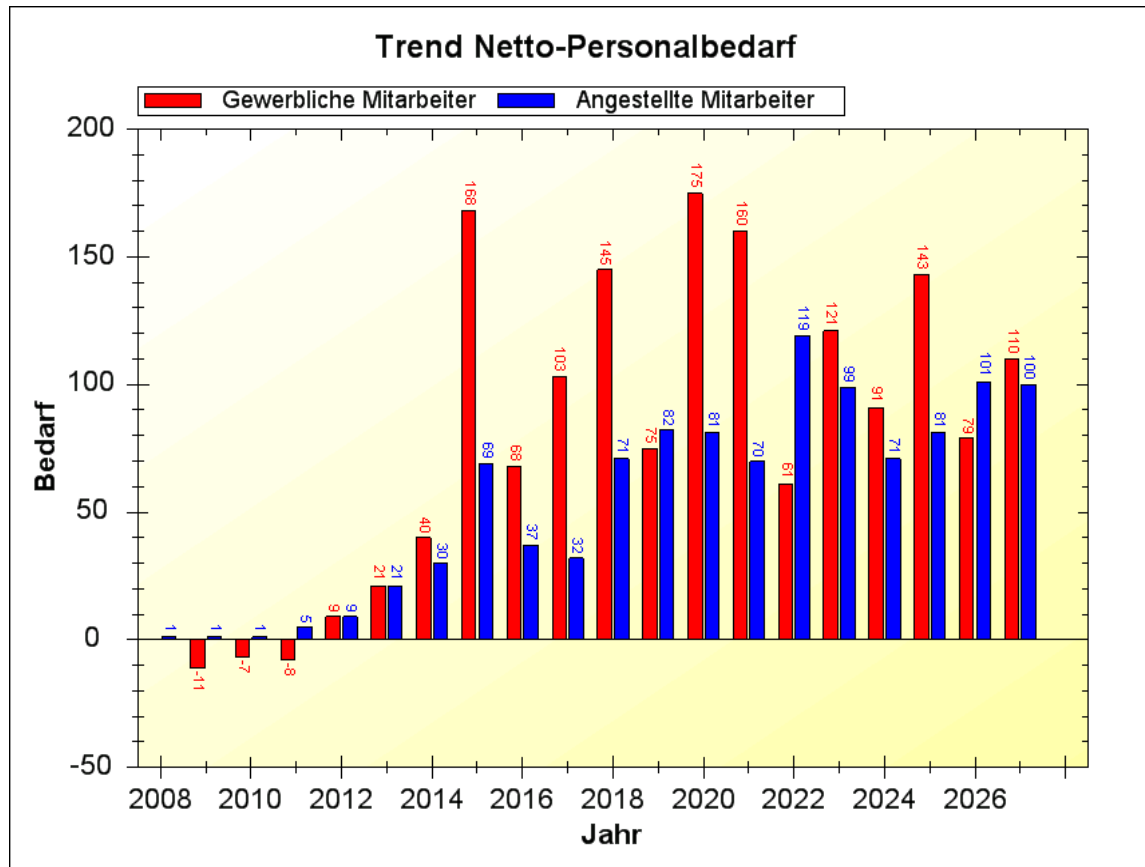
Kennzahlen zur Interpretation der demographischen Entwicklung



Aus dem Szenario ist ablesbar:

Bis 2017 wird das Durchschnittsalter konsequent ansteigen. Erst danach machen sich Verjüngungseffekte durch das Ersetzen der ausscheidenden Mitarbeiter durch jüngere bemerkbar. Aber das Durchschnittsalter ist als Kennzahl in seiner Aussagekraft beschränkt, da nichts über die Verteilung der Werte über die Alters-Jahre ausgesagt wird.

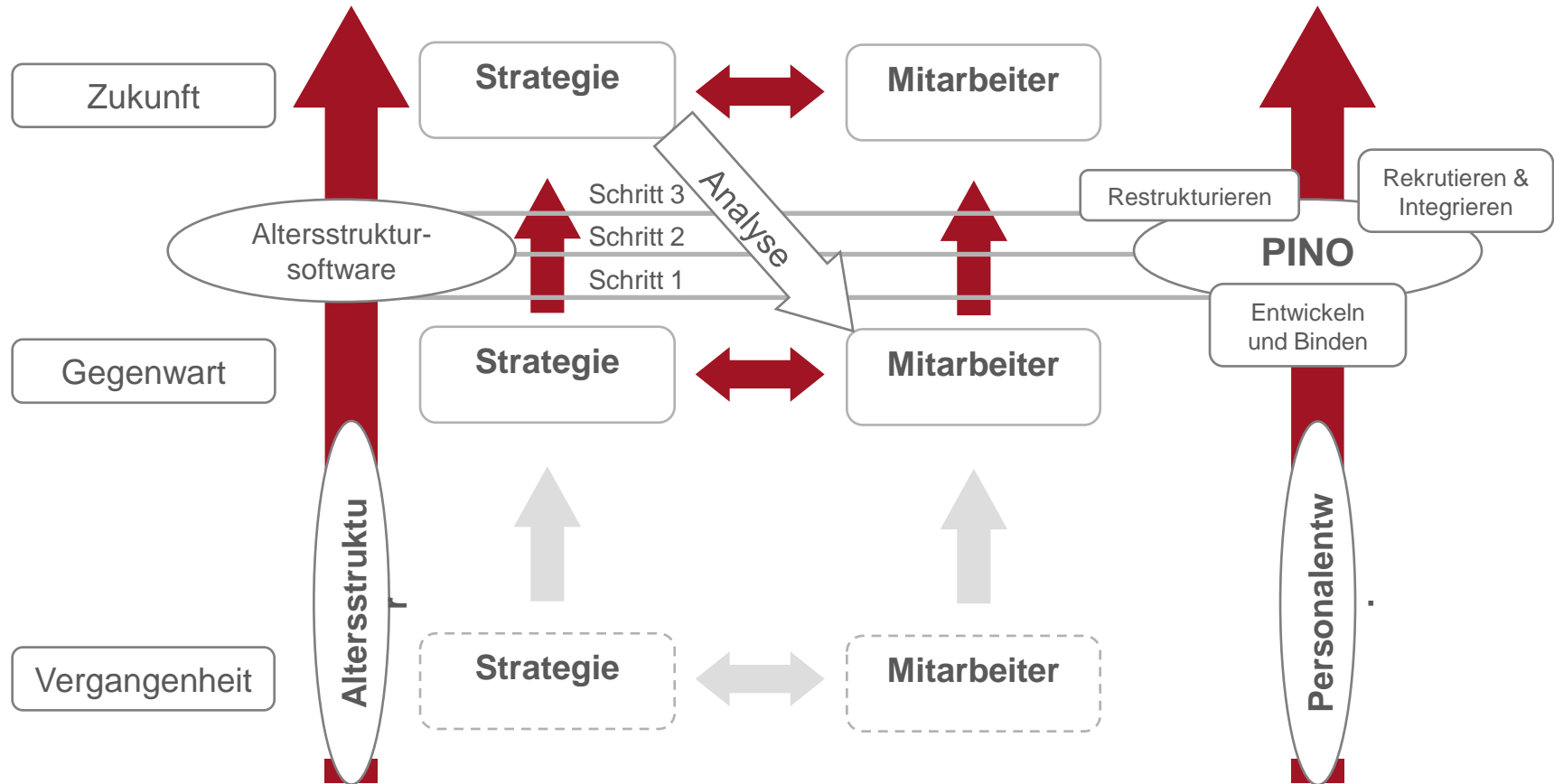
Umsetzung - Kennzahlen zur Interpretation der demografischen Entwicklung



Aus dem Szenario ist ablesbar:

Ab dem Jahr 2015 wird das Unternehmen massiv Mitarbeiter einstellen müssen; und das in vorher nicht gekannten Dimensionen. Ist die Personalabteilung darauf vorbereitet? Und das Unternehmen wird in den vorangehenden Jahren kaum als Stellen-Anbieter auf dem Arbeitsmarkt wahrgenommen werden – einen guten Ruf als begehrter Arbeitgeber wird sich das Unternehmen folglich anders erarbeiten müssen.

HR als Initiator der personalpolitischen Strategieumsetzung - Ableiten von Aktivitäten



Kontakt

Ihr Ansprechpartner:

Personal Innovation GmbH

Markus Braun

Niederlassungsleiter

Schloss Elbroich

Am Falder 4

40589 Düsseldorf

Tel. +49 (0)211 / 75 707 - 976

Mobil +49 (0)172 / 455 76 47

markus.braun@personal-innovation.de

Vielen Dank!