

# Positionierung als demografiefestes Unternehmen



Vortragsseminar im Rahmen der Managementtagung der  
Friedrich Zufall GmbH & Co. KG,  
Mittwoch, 13. April 2011, Universität Fulda

Holger Möhwald, Möhwald Unternehmensberatung

## Vorstellung des Referenten

- Holger Möhwald, 31.01.1965
- Unternehmensberater, Trainer und externer Projektbegleiter seit September 1996

### davor:

- Ausbildung zum Industriekaufmann
- Studium der Sozialwissenschaften
- Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) in Göttingen

### Schwerpunkte:

- Wissenschaftlicher Mitarbeiter Uni Göttingen (wissenschaftliche Weiterbildung)
- Demografischer Wandel, demografiefeste Unternehmen
- Lean Management, Lean Office, KVP, 5 S, usw.
- Trainings für Zeitmanagement, Kreativität, Motivation, Konfliktmanagement, Führung etc.
- Einführung/Begleitung Teamarbeit, Gruppendynamik
- [www.moehwald-unternehmensberatung.de](http://www.moehwald-unternehmensberatung.de)



## Wesentliche Definitionen für ein gemeinsames Verständnis

Die **Demografie** (auch *Demographie*, griech. *δημογραφία*, von *δήμος*, *démos* – Volk und *γραφή*, *grafé* – Schrift, Beschreibung) bzw. **Bevölkerungswissenschaft** ist eine wissenschaftliche Disziplin, die sich statistisch mit der Entwicklung von Bevölkerungen und deren Strukturen befasst.

**Demografischer Wandel in Deutschland** beschreibt die aktuellen Tendenzen der Bevölkerungsentwicklung, und zwar die Veränderung der Zusammensetzung der Altersstruktur in der Bevölkerung.

Eine **Fachkraft** ist allgemein eine Person, die eine gewerbliche, kaufmännische oder sonstige Berufsausbildung erfolgreich absolviert hat.



## Agenda:

1. Die Presse meldet sich zum Thema 
2. Zahlen, Daten, Fakten zur demografischen Entwicklung
3. Bedeutung des Themas für die Unternehmen
4. Maßnahmemöglichkeiten der Unternehmen
5. Ausbildung gegen den Fachkräftemangel
6. Das Projekt demofit und der Demografie-Coach
7. Vorgehen bei der Positionierung zum demografierobusten Unternehmen



## Fachkräftemangel in Deutschland



### **Deutschland gehen die Arbeitskräfte aus**

19.09.2010, 9:16 Uhr | Spiegel Online

Schon jetzt suchen viele Betriebe händeringend nach Fachkräften. (Foto: imago)

**Deutschlands Arbeitsmarkt entwickelt sich prächtig, bald sind wohl weniger als drei Millionen Menschen ohne Job.**

**Doch was gut klingt, bereitet Ökonomen große Sorge:**

**Dem Land droht ein Fachkräftemangel, der durch das**

**Altern der Gesellschaft noch verstärkt wird. Der Ausweg: mehr Zuwanderung.**

In der Politik gibt es Rituale, die sind verlässlich wie der Ablauf des "Dinner for one" von Butler James und Miss Sophie an Silvester. Nur wiederholen sie sich häufiger. An einem festgesetzten Wochentag der letzten Woche eines jeden Monats sitzt Frank-Jürgen Weise um Punkt zehn Uhr in der [Bundesagentur für Arbeit](#) in Nürnberg. Zunächst verkündet der Behördenchef die aktuelle Arbeitslosenzahl, um anschließend eine profunde Analyse der Entwicklung zu geben.

## Kein Fachkräftemangel in Deutschland

HAZ,  
18.11.2010

### Studie: Es droht kein kurzfristiger Fachkräftemangel

Gegen einen akuten Fachkräftemangel spricht, dass der in der Krise begonnene Arbeitsplatzabbau in der Industrie „gerade erst zum Stillstand gekommen“ ist, heißt es in einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), nach der kurzfristig kein Fachkräftemangel droht.



Kommentieren

Weiterleiten

Drucken

Text  +

Lesezeichen setzen:

Webnews

ADD THIS

Die Bezahlung von Fachkräften spricht laut DIW gegen einen akuten Fachkräftemangel.

© dpa (Archiv)

Trotz der vielen Warnungen aus der Wirtschaft droht einer Studie zufolge zumindest kurzfristig kein Fachkräftemangel in der Industrie. Dafür seien „in Deutschland kaum Anzeichen zu erkennen“, hieß es in einer am Donnerstag veröffentlichten Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW). Dies ergebe sich aus der aktuellen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, aus der Einkommensentwicklung sowie aus den Studenten- und Absolventenzahlen.

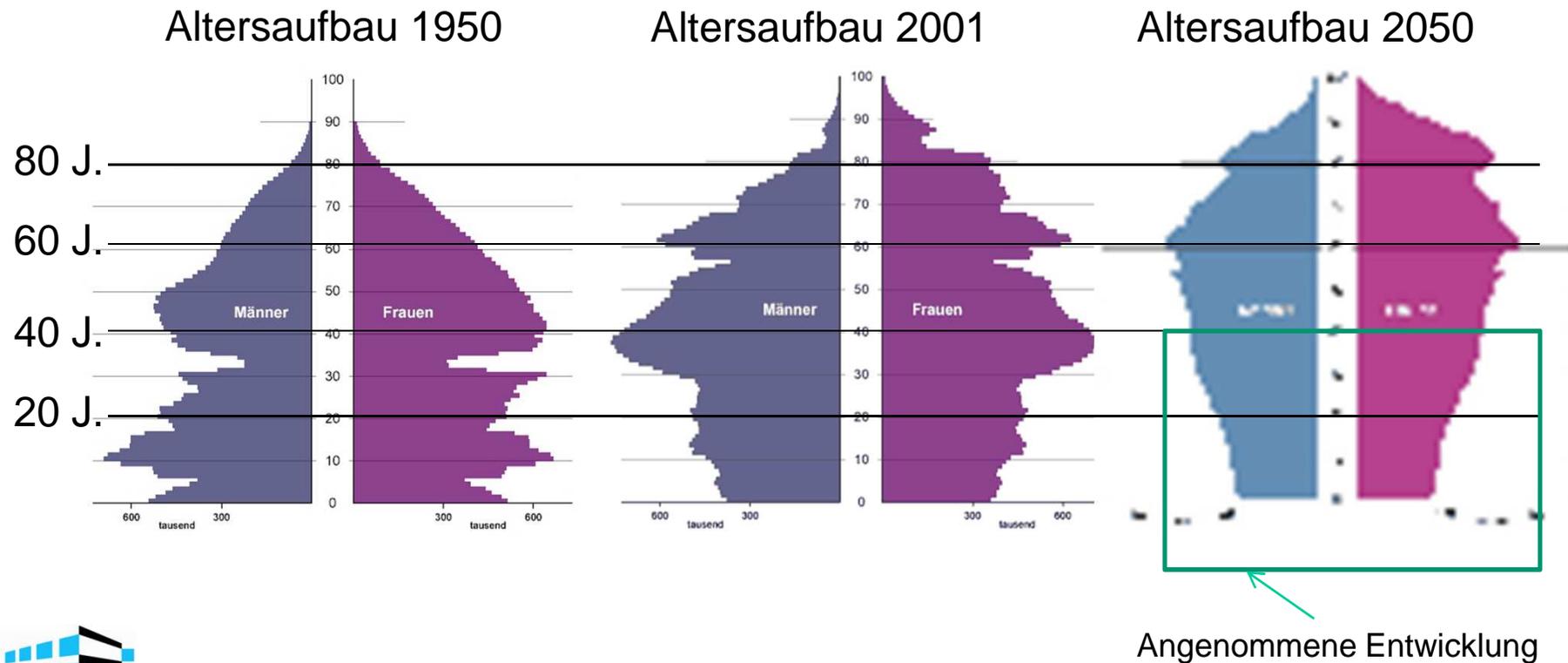
## Agenda:

1. Die Presse meldet sich zum Thema
2. Zahlen, Daten, Fakten zur demografischen Entwicklung 
3. Bedeutung des Themas für die Unternehmen
4. Maßnahmemöglichkeiten der Unternehmen
5. Ausbildung gegen den Fachkräftemangel
6. Das Projekt demofit und der Demografie-Coach
7. Vorgehen bei der Positionierung zum demografierobusten Unternehmen

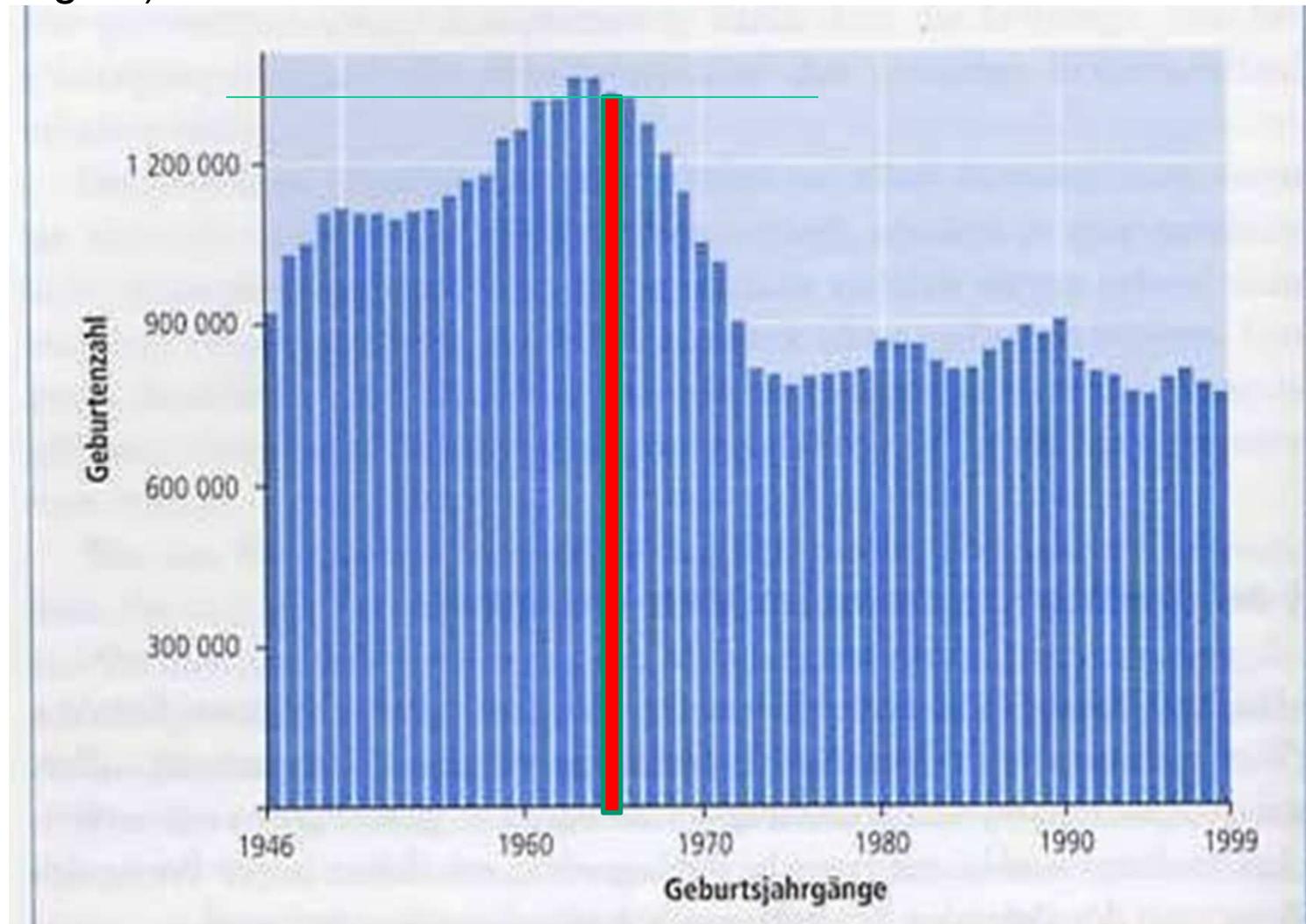


# Die statistische Basisinformation

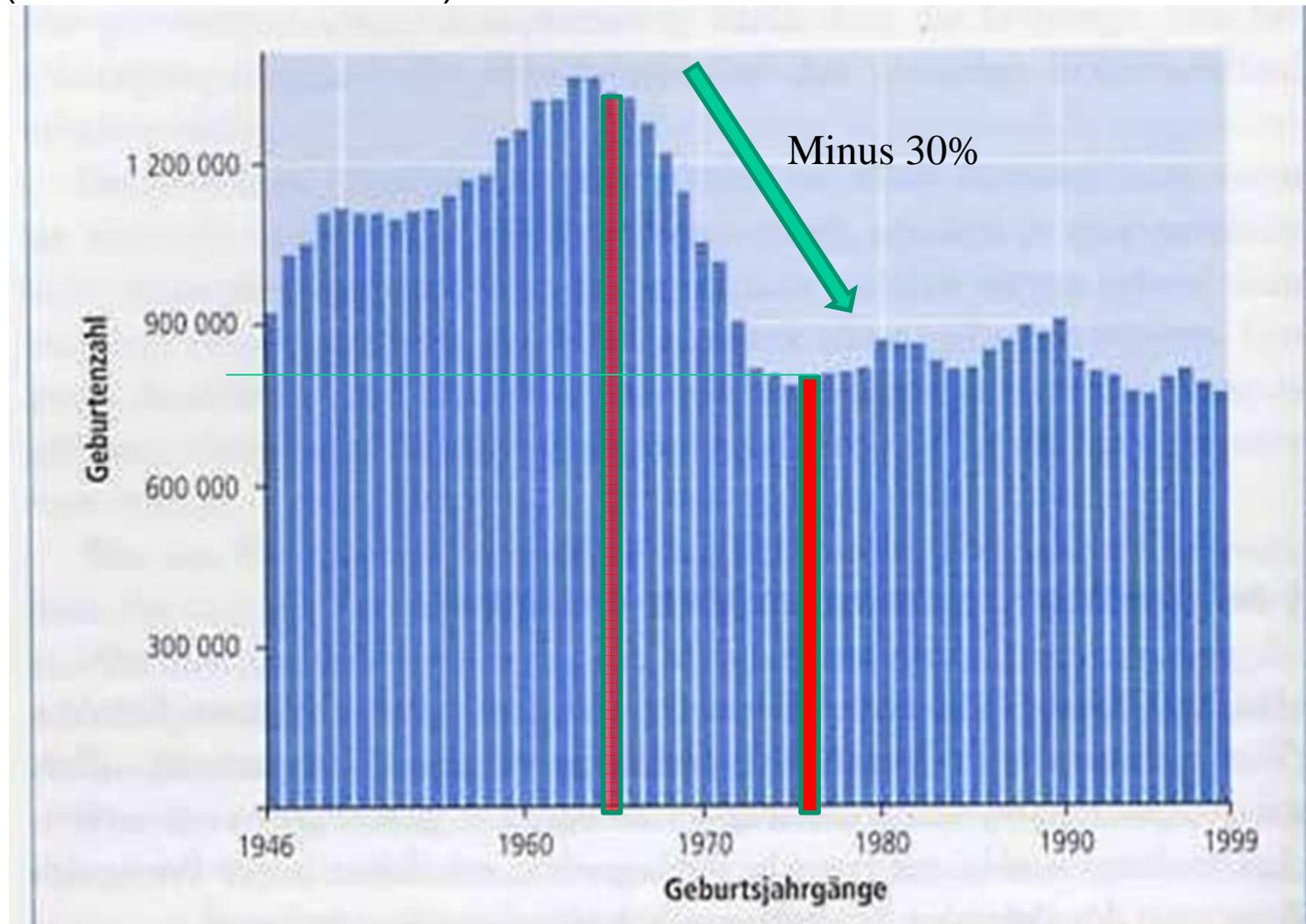
## Die Veränderung der Alterspyramide in Deutschland



2011: Anzahl der männlichen Bevölkerung, die heute 45 Jahre alt ist (sog. best agers)



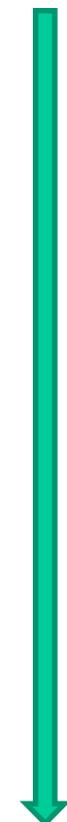
2021: Anzahl der männlichen Bevölkerung, die in 10 Jahren 45 Jahre alt ist (Bei Frauen identisch)



# Schülerzahlen an allgemeinbildenden Schulen 1995/96 – 2029/30 (Bsp.: NRW)

Schul-jahr	Grund-schule	Haupt-schule	Förder-schulen	Real-schule	Gym-nasium	Gesamt-schule	Weiterbildungskolleg			Freie Waldorf-schule	Hibermia-schule	Ins-gesamt
							Abend-real-schule	Abend-gym-nasium	Kolleg			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1995/96	805.188	282.437	87.535	277.061	499.443	180.931	6.536	7.285	5.967	14.569	1.010	2.167.962
1996/97	827.533	280.324	86.677	285.936	507.953	191.076	7.639	7.001	5.706	14.869	1.006	2.215.720
1997/98	842.729	277.803	87.751	294.623	519.329	200.105	7.782	6.802	5.614	15.087	971	2.258.596
1998/99	841.141	273.214	88.466	305.251	529.621	207.039	8.280	6.935	5.509	15.385	984	2.281.825
1999/00	835.826	273.471	91.114	314.348	534.620	211.179	8.332	6.711	5.356	15.604	942	2.297.503
2000/01	824.517	277.737	94.755	324.491	534.367	214.025	8.571	6.869	5.276	15.796	914	2.307.318
2001/02	800.419	285.972	98.460	334.439	536.299	217.721	9.304	6.729	5.622	15.879	881	2.311.725
2002/03	783.015	291.036	102.068	343.085	541.286	221.991	9.984	7.321	6.275	16.192	865	2.323.118
2003/04	778.927	291.824	104.293	346.473	547.513	226.540	11.259	7.850	6.959	16.612	868	2.339.118
2004/05	768.395	283.584	104.400	344.387	557.038	230.326	12.058	8.218	7.414	16.956	865	2.333.641
2005/06	758.130	267.712	103.051	337.697	569.077	233.348	12.151	8.432	7.807	17.256	891	2.315.552
2006/07	742.508	250.180	102.814	330.439	579.554	232.928	12.175	7.990	7.682	17.334	882	2.284.486
2007/08	721.252	233.680	102.398	326.413	589.040	232.198	11.970	7.261	7.961	17.293	856	2.250.322
2008/09	695.480	217.015	101.480	320.895	593.080	232.814	11.809	7.148	7.742	17.381	874	2.205.718
2009/10	680.892	201.853	100.501	316.411	596.672	234.958	11.845	7.297	8.202	17.335	883	2.176.849
2003/04	778.927	291.824	104.293	346.473	547.513	226.540	11.259	7.850	6.959	16.612	868	2.339.118
2004/05	768.395	283.584	104.400	344.387	557.038	230.326	12.058	8.218	7.414	16.956	865	2.333.641
2005/06	758.130	267.712	103.051	337.697	569.077	233.348	12.151	8.432	7.807	17.256	891	2.315.552
2006/07	742.508	250.180	102.814	330.439	579.554	232.928	12.175	7.990	7.682	17.334	882	2.284.486
2007/08	721.252	233.680	102.398	326.413	589.040	232.198	11.970	7.261	7.961	17.293	856	2.250.322
2008/09	695.480	217.015	101.480	320.895	593.080	232.814	11.809	7.148	7.742	17.381	874	2.205.718
2009/10	680.892	201.853	100.501	316.411	596.672	234.958	11.845	7.297	8.202	17.335	883	2.176.849
2010/11	664.960	189.710	100.170	311.730	601.660	237.970	11.850	7.300	8.200	17.370	880	2.151.800
2011/12	655.680	180.740	100.470	309.510	601.900	239.620	11.850	7.300	8.200	17.570	880	2.133.720
2012/13	654.510	172.670	99.020	304.060	590.450	237.750	11.850	7.300	8.200	17.690	880	2.104.380
2013/14	649.800	165.340	97.190	296.310	526.350	235.210	11.850	7.300	8.200	17.710	880	2.016.140
2014/15	652.930	159.520	95.840	289.260	513.540	231.620	11.850	7.300	8.200	17.740	880	1.988.680
2015/16	638.080	157.010	94.220	284.820	501.650	229.740	11.850	7.300	8.200	17.680	880	1.951.430
2016/17	623.490	154.780	92.700	281.280	493.000	227.580	11.850	7.300	8.200	17.570	880	1.918.630
2017/18	609.080	153.050	91.230	277.910	486.070	225.460	11.850	7.300	8.200	17.400	880	1.888.430
2018/19	595.200	152.650	90.360	277.430	481.520	224.170	11.850	7.300	8.200	17.280	880	1.866.840
2019/20	593.370	150.420	89.310	272.760	472.490	220.580	11.850	7.300	8.200	17.160	880	1.844.320
2020/21	594.080	148.800	88.720	269.620	466.670	217.310	11.850	7.300	8.200	17.030	880	1.830.460
2021/22	595.740	146.080	87.830	264.710	459.780	214.240	11.850	7.300	8.200	16.910	880	1.813.520
2022/23	598.020	143.670	87.100	260.560	455.760	211.210	11.850	7.300	8.200	16.780	880	1.801.330
2023/24	600.500	141.210	86.460	256.590	449.960	208.770	11.850	7.300	8.200	16.690	880	1.788.410
2024/25	602.820	139.200	85.810	252.930	444.840	206.140	11.850	7.300	8.200	16.640	880	1.776.610
2025/26	604.670	139.100	85.880	252.770	440.100	204.920	11.850	7.300	8.200	16.620	880	1.772.290
2026/27	605.710	139.420	86.060	253.370	435.980	204.120	11.850	7.300	8.200	16.620	880	1.769.510
2027/28	605.770	139.880	86.220	254.200	436.230	203.590	11.850	7.300	8.200	16.630	880	1.770.750
2028/29	604.750	140.390	86.360	255.120	437.340	204.030	11.850	7.300	8.200	16.660	880	1.772.880
2029/30	602.520	140.890	86.400	255.980	438.610	204.610	11.850	7.300	8.200	16.700	880	1.773.940

1996: 2.167.562



minus 18%

2017: 1.918.630, bereits geboren (minus 11,4%)

2030: 1.773.540



möhwald  
unternehmensberatung

Göttinger Tageblatt vom 06. April 2011

## Niedersachsens Bevölkerung blutet aus

### Wirtschaftsforscher empfehlen Schließung kleinerer Schulen wegen rückläufiger Schülerzahlen

VON KLAUS WALLBAUM, HANNOVER

Wirtschaftsforscher schlagen Alarm: Der Bevölkerungsrückgang in Niedersachsen wird in den kommenden Jahren dramatisch sein – vor allem im Osten und Süden. „Aber auch bislang boomende Regionen werden zumindest von der enormen Alterung der Einwohnerschaft betroffen sein“, sagt Hans-Ulrich Jung, Experte des Niedersächsischen Instituts für Wirtschaftsforschung (NIW). Das Ausmaß der Probleme werde vielerorts unterschätzt. Das

NIW hat die neuesten Prognosen für eine aktuelle Analyse der N-Bank entwickelt. Danach wird die Einwohnerzahl Niedersachsens von derzeit knapp acht Millionen bis 2030 um neun Prozent oder 704 000 Menschen sinken. Dies geschehe regional unterschiedlich. Der Kreis Vechta werde der einzige landesweit sein, der noch einen Zuwachs verbucht, nämlich um sechs Prozent. Schon der Nachbarkreis Cloppenburg, sonst kraftstrotzend, bekomme Probleme. Im Harz und im Weserbergland schrumpfe die Bevölkerung

rapide, im Kreis Holzminden gar um 27 Prozent. Diese Prognose geht von der optimistischen Vermutung aus, dass jährlich 4300 Menschen von außerhalb eine neue Heimat in Niedersachsen finden. Sollte die Zuwanderung geringer ausfallen, werden die Probleme noch größer.

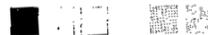
Am Beispiel des Weserberglands werde deutlich, so betont Forscher Jung, welche Folgen diese Entwicklung für die Schulen hat: In den kommenden 14 Jahren werde dort die Zahl der Grundschüler um ein Drittel abnehmen. Knapp die

Hälfte aller Grundschulen werde dann weniger als 80 Schüler haben, was eine „kritische Größe“ sei. Kleine Grundschulen seien auch in anderen Gegenden verbreitet, so in Südniedersachsen mit Ausnahme des Raumes Göttingen, im Emsland und im Kreis Leer, in Diepholz und im östlichen Kreis Cuxhaven. In sehr kleinen Schulen aber könne ein vernünftiges pädagogisches Angebot kaum gewährleistet werden. An Schulschließungen, dem Aufbau von Mittelpunktschulen und damit auch an längeren Schulwe-



**Zwergschulen wie in Hohegeiß müssen bangen.** Plümer

gen für viele Kinder werde man in Zukunft nicht vorbeikommen.



# Kampf um Fachkräfte wird härter

Robustes Wachstum 2011 und 2012 / Firmen wollen Absolventen locken

VON HELMUTH KLAUSING, HANNOVER

Die deutsche Wirtschaft wächst in diesem Jahr stärker als erwartet. Während sich die Auftragsbücher weiter füllen, haben viele Firmen eine neue Sorge: Woher sollen künftig noch die nötigen Fachkräfte kommen?

In ihrem Frühjahrsgutachten für die Bundesregierung hoben die führenden deutschen Institute ihre Wachstumsprognose für das laufende Jahr von zuvor 2,0 auf 2,8 Prozent an. Auch im nächsten Jahr werde der Zu-

wachs mit 2,0 Prozent noch relativ kräftig bleiben. Die Atomkatastrophe in Japan und die Luftangriffe auf Libyen werden nach Ansicht der Forscher auf Deutschland keine großen Einflüsse haben.

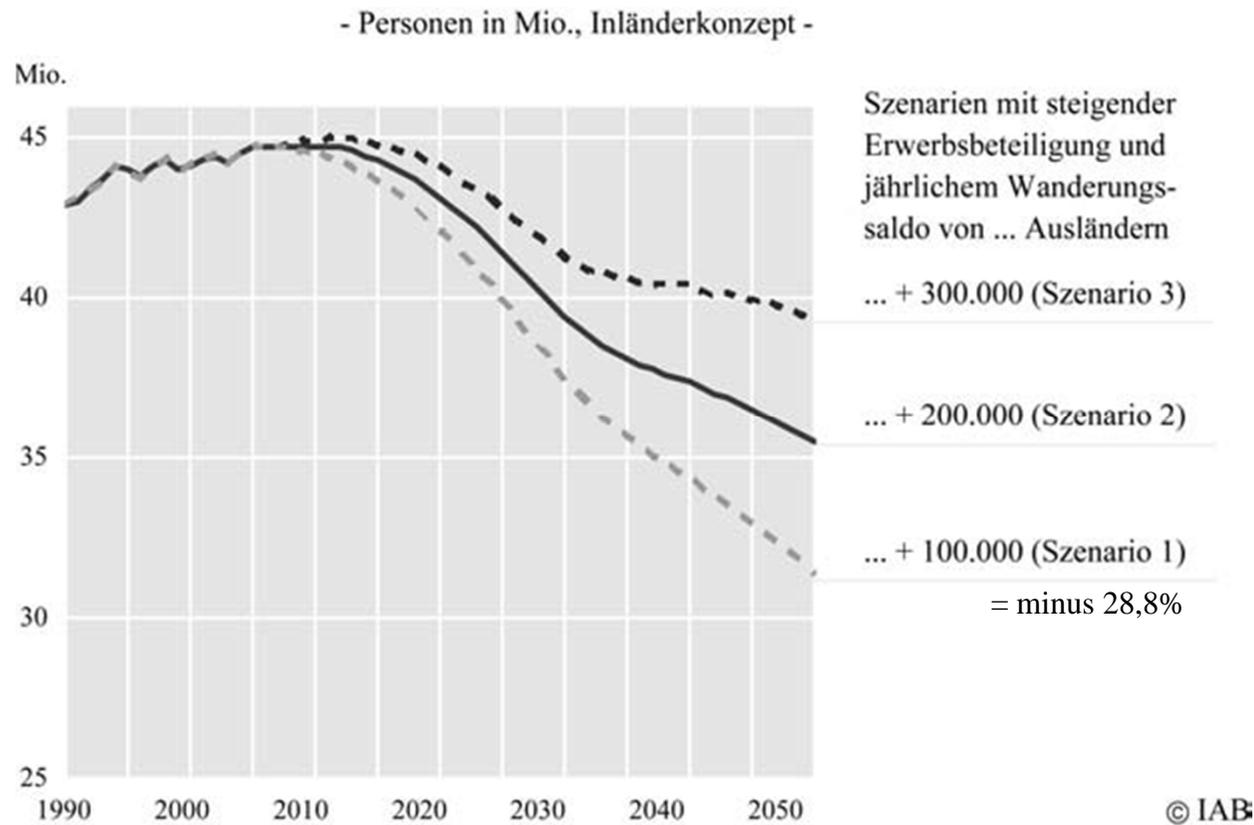
„Die Lage auf dem Arbeitsmarkt wird sich angesichts des kräftigen Aufschwungs weiter verbessern“, heißt es in dem Frühjahrsgutachten. Die durchschnittliche Arbeitslosenzahl dürfte dieses Jahr um rund 350 000 auf knapp 2,89 Millionen im Jahresdurchschnitt sinken. Im nächsten

Jahr werde sie dann auf 2,71 Millionen absacken. Das bedeutet einen Rückgang der Arbeitslosenquote von 7,7 Prozent im Jahr 2010 auf letztlich 6,5 Prozent im Jahr 2012.

Der Kampf von Firmen und Regionen um qualifizierte junge Leute wird parallel dazu härter denn je. In Hannover stellte eine Gruppe von sieben Unternehmen am Donnerstag die Initiative „Zukunft Inc.“ vor, mit der Fachkräfte sowie Absolventen von Schulen und Hochschulen gezielt in die Region Hannover gelockt werden sollen.

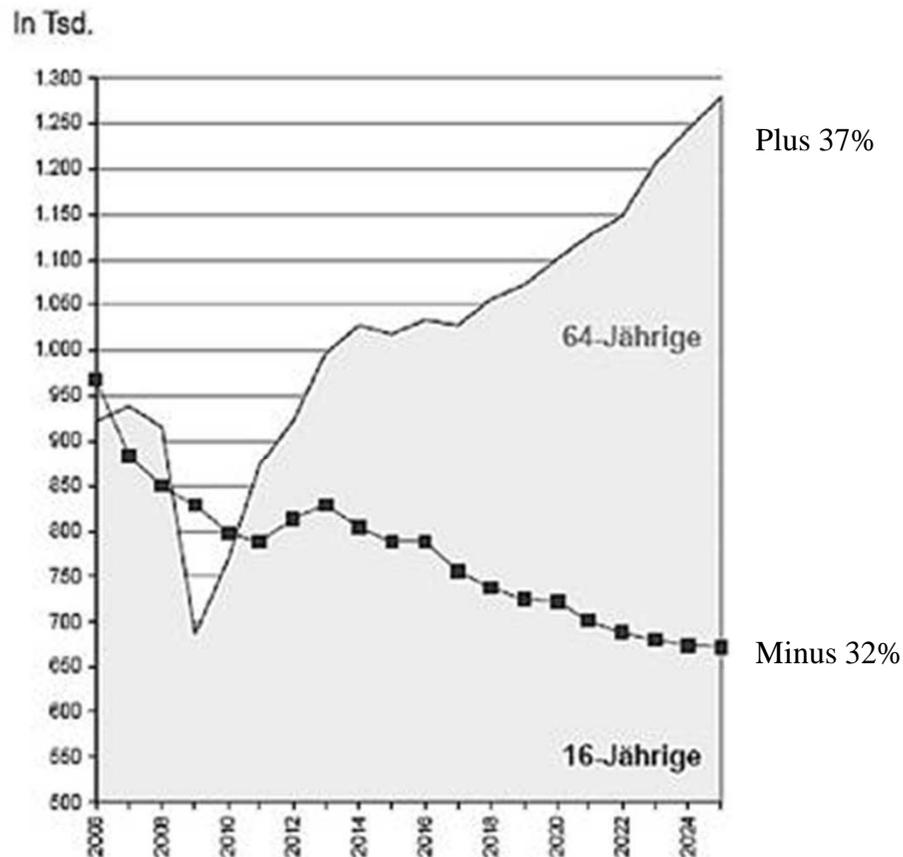
Die hannoversche Initiative ist nicht die erste und einzige in Niedersachsen. Im Emsland finanzieren Kommunen und Unternehmen gemeinsam neuartige Servicestellen, die Bewerbern Hilfen bei der Wohnungssuche und auch bei der Kinderbetreuung geben. Zugleich legen die ostdeutschen Länder neue Programme auf, mit denen unter anderem Pendler sowie in den Westen abgewanderte Söhne und Töchter zurückgelockt werden sollen; angeboten werden unter anderem günstige Baugrundstücke.

# Szenarien zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials 1990 – 2050



Quelle: Jutta Allmendinger, Kathrin Dressel und Christian Ebner Zum Verhältnis von Demografie, Qualifikation und Frauenerwerbstätigkeit

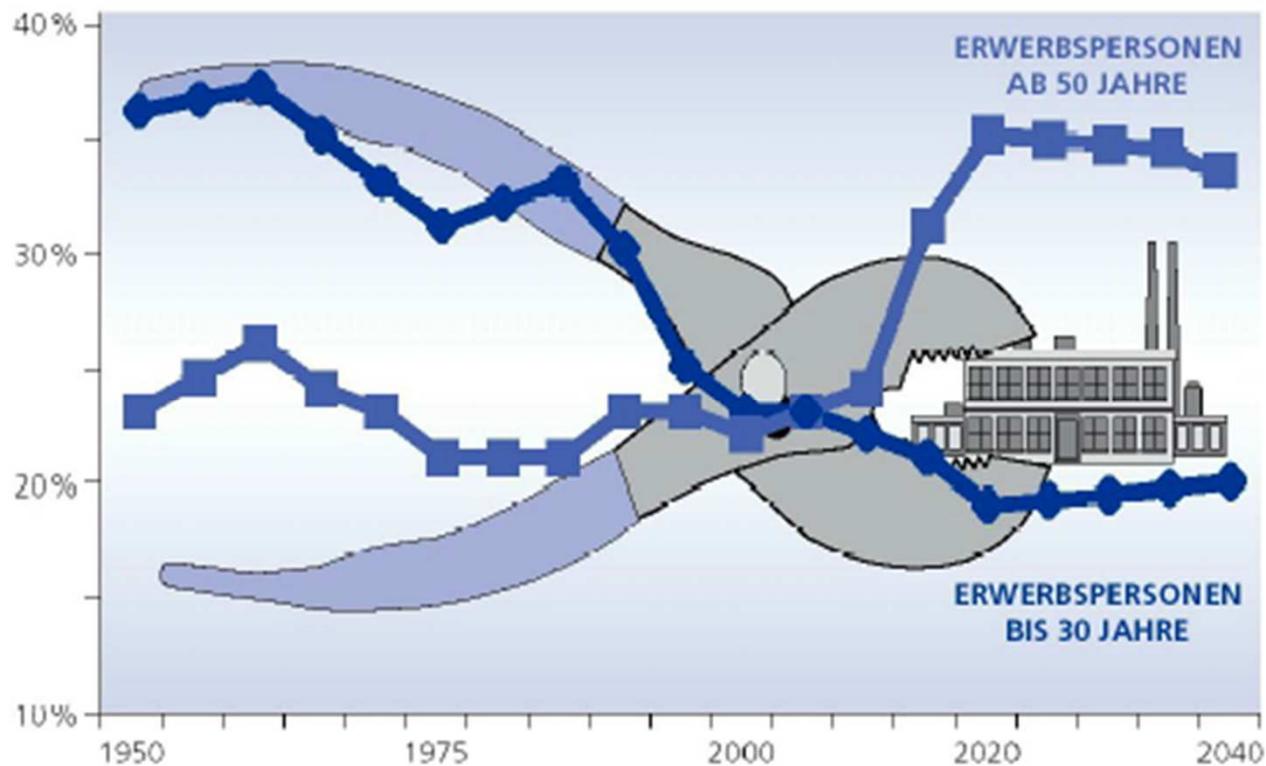
## Entwicklung der Jahrgangsstärken der 16-jährigen und der 64-jährigen von 2006 bis 2025 (Angaben in Tsd.)



Krekel, E.M. / J.G. Ulrich (2009). *Jugendliche ohne Berufsausbildung – Hand dem Fachgespräch der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin, 1.4.2009.*

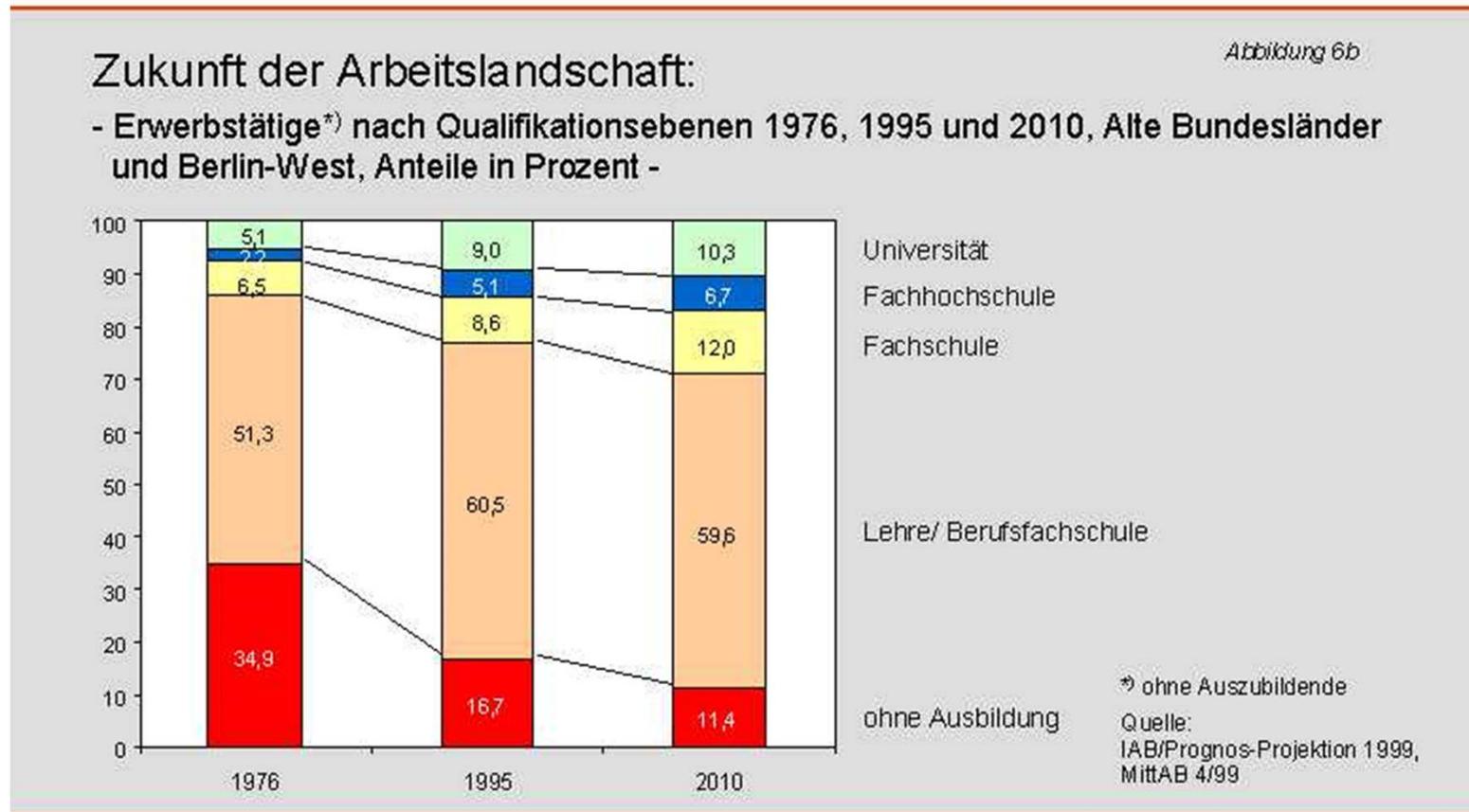
## Die demografische Zange

Die Anzahl der Mitarbeiter über 50 Jahre ist bald nahezu doppelt so groß wie der Anzahl der Mitarbeiter unter 30!



Quelle: demotrans

# Die Anzahl höherqualifizierter Mitarbeiter nimmt weiter zu



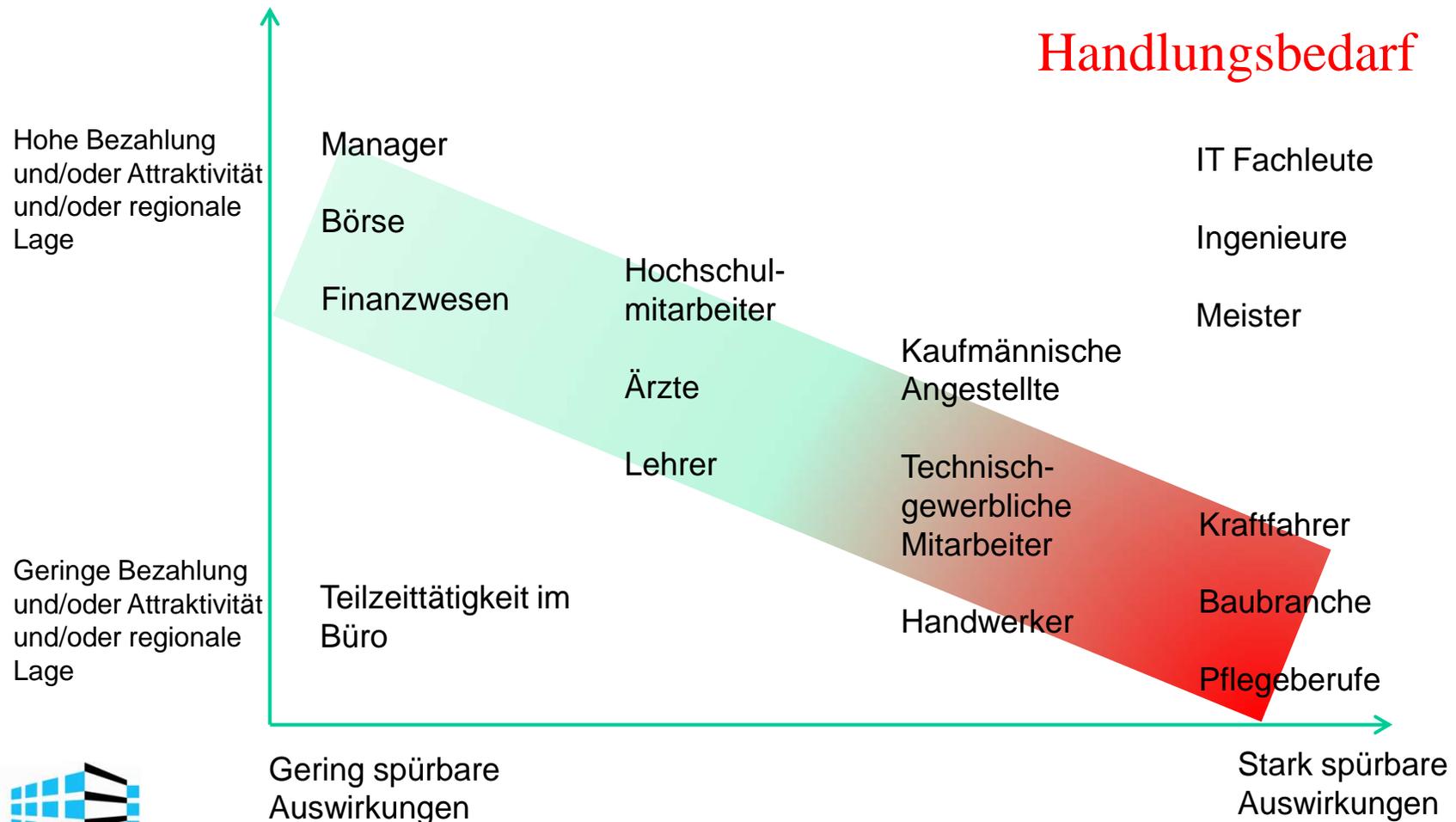
## Agenda:

1. Die Presse meldet sich zum Thema
2. Zahlen, Daten, Fakten zur demografischen Entwicklung
3. Bedeutung des Themas für die Unternehmen 
4. Maßnahmemöglichkeiten der Unternehmen
5. Ausbildung gegen den Fachkräftemangel
6. Das Projekt demofit und der Demografie-Coach
7. Vorgehen bei der Positionierung zum demografierobusten Unternehmen



# Auswirkungen auf die Berufsgruppen (Beispiele)

## Handlungsbedarf



## Bedeutung für die Unternehmen



Was bedeutet diese Entwicklung für Unternehmen mit Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern?

Mangel an Facharbeitern

Wissensverlust, Technologieabbruch, Qualitäts- und Terminprobleme

Wettbewerb zwischen Unternehmen um qualifizierte Mitarbeiter



## Kosten für neue Mitarbeiter

Direkte Kosten einer konkreten Personalbeschaffung, 15 engere Bewerber, Mangelberuf:

• Stundensatz der Mitarbeiter für die Bewerbungsgespräche und die interne Vorbereitung	80 € x 60 Std. = 4.800 €
• Konkrete Stellenausschreibung	Bis 12.000 € (FAZ)
• Ggf. Headhunter oder Personalberater	10-40% der Jahresbezüge (5' - 20' €)
• Arbeitszeit für Bewerberinterviews plus Vertragsverhandlung	80 € x 60 Std. = 4.800 €
• Reisekosten Bewerber	Ca. 10.000 €
• Assessment Center für 10 Bewerber mit Organisation, Trainer und Beobachtern	Ca. 25.000 €

Indirekte Kosten einer konkreten Personalbeschaffung

- Verstärktes Hochschulmarketing
  - Roadshow
  - Imageanzeigen (Young Professional)
  - Kooperation
- Personalmessen
- Verstärkte Sozialleistungen (AG-Attraktivität)

Bis der neue Mitarbeiter da ist werden heute in „Mangelberufen“ bereits

**100.000 Euro**

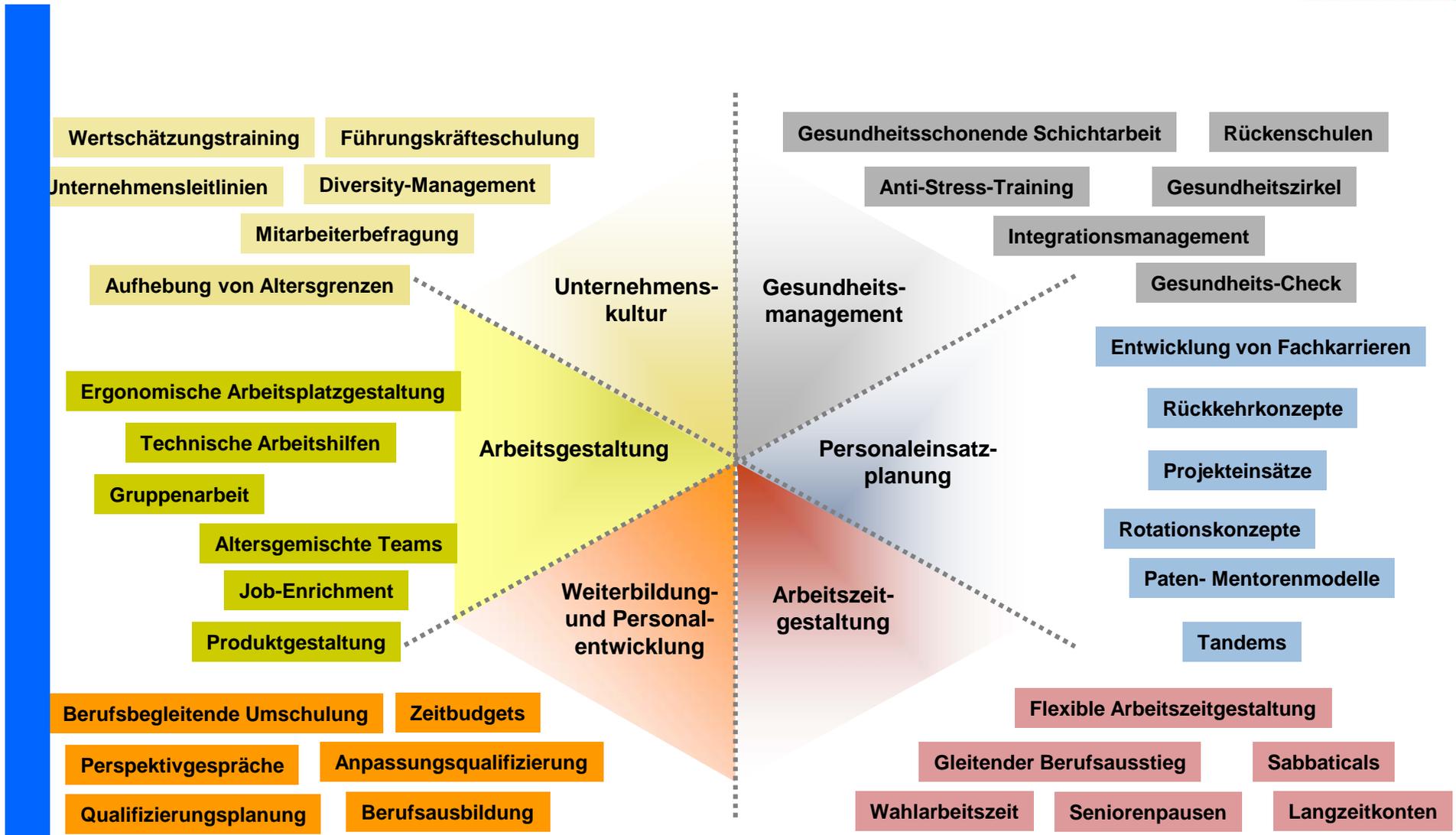
pro Stellenbesetzung<sup>21</sup> ausgegeben

## Agenda:

1. Die Presse meldet sich zum Thema
2. Zahlen, Daten, Fakten zur demografischen Entwicklung
3. Bedeutung des Themas für die Unternehmen
4. Maßnahmemöglichkeiten der Unternehmen 
5. Ausbildung gegen den Fachkräftemangel
6. Das Projekt demofit und der Demografie-Coach
7. Vorgehen bei der Positionierung zum demografierobusten Unternehmen



# Möglichkeiten der Unternehmen (Auswahl)



## Agenda:

1. Die Presse meldet sich zum Thema
2. Zahlen, Daten, Fakten zur demografischen Entwicklung
3. Bedeutung des Themas für die Unternehmen
4. Maßnahmemöglichkeiten der Unternehmen
5. Ausbildung gegen den Fachkräftemangel 
6. Das Projekt demofit und der Demografie-Coach
7. Vorgehen bei der Positionierung zum demografierobusten Unternehmen





## Mit Ausbildung gegen Fachkräftemangel

„Fangen Sie bald mit der Suche nach Auszubildenden für das kommende Jahr an.“ Diesen Appell richteten Professor Dr. Bernd Rohwer, Hauptgeschäftsführer der IHK zu Lübeck, und Schleswig-Holsteins Finanzminister Rainer Wiegard an die Unternehmen im IHK-Bezirk. „In zehn Jahren werden wir in Schleswig-Holstein 80.000 Schulabgänger weniger haben als heute“, betonte Wiegard. Die Folge sei ein Fachkräftemangel, der besonders kleine und mittlere Unternehmen treffe, die nicht ausbilden und daher keinen eigenen Nachwuchs haben. Die Entscheidung über die zu besetzenden Stellen sollten die Geschäftsführer schon bald fällen, damit sie spätestens im Herbst die Ausbildungsplätze ausschreiben können. Eine Ausbildungsquote von acht bis zehn Prozent der Belegschaft nannte Rohwer ideal.

Die IHK zu Lübeck unterstützt die Unternehmen bei der Schaffung neuer Ausbildungsplätze und bei der Suche nach Bewerbern. „Knüpfen Sie Kontakte zu Schulen“, riet Rohwer Wolfgang Hirschfeld, Geschäftsführer der SOEX Textil-Vermarktungsgesellschaft mbH in Bad Oldesloe. Firmen, die regelmäßig an Schulen werben und auf Ausbildungsmessen vertreten sind, hätten gute Erfahrungen damit gemacht. Viele Jugendliche würden sich dann für diese Unternehmen interessieren und sich dort bewerben.

Über die von der IHK unterstützte Kooperation Schule-Wirtschaft hinaus empfohlen



Lindab-Mitarbeiter Alexander Dill (vorn) demonstriert seine Tätigkeiten vor Lindab-Geschäftsführer Frank Ankersen (von rechts), IHK-Hauptgeschäftsführer Professor Dr. Bernd Rohwer, Finanzminister Rainer Wiegard, Lindab-Betriebsleiter Jörg Krimilowski und Vertriebsleiter Stefan Klocke.

Auch Lindab in Bargteheide bekommt die Trendwende auf dem Arbeitsmarkt zu spüren. „Früher erhielten wir pro Ausschreibung 100 Bewerbungen, heute sind es deutlich weniger“, sagte Geschäftsführer Frank Ankersen. Für die deutsche Hauptniederlassung in Bargteheide hätte das Unternehmen vor kurzem einen Auszubildenden zur Fachkraft für Logistik gefunden, die Besetzung einer weiteren Lehrstelle stehe kurz vor dem Abschluss, ergänzte

sterbetrieb“. Das sagte Rohwer nach einem Gespräch mit den Geschäftsführern der Lübecker Autohaus-Kette. „Kittner bildet für den eigenen Betrieb, aber auch für den Markt, auf dem schon bald Fachkräfte fehlen, aus. Und das Unternehmen gibt jungen Leuten eine Perspektive“, lobte Rohwer. Gemeinsam mit Schleswig-Holsteins ehemaligem Ministerpräsidenten Björn Engholm und Dr. Ulrich Hoffmeister, Leiter des IHK-

4. November 2010

## Fachkräftemangel: Ausbildung als Rezept gegen die Krise

**Fachkräfte könnten aufgrund des demografischen Wandels in Zukunft in Deutschland rar werden. Auch Unternehmen in der Region haben mitunter Probleme, ihre Stellen mit passenden Bewerbern zu besetzen und entwickeln deshalb Lösungsstrategien.**

Mit der Wirtschaft, insbesondere der Industrie, geht es aufwärts. Doch was tun, wenn zwar Arbeit da ist, aber keine geeigneten Bewerber? Wenn Fachkräfte schwer zu bekommen sind? „Die Unternehmen haben schon einige Maßnahmen eingeleitet“, sagt Hartwig Rohde. Er ist Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer (IHK) Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern.



[Großansicht](#)

Rohde nennt drei Strategien: Die

Unternehmen bilden verstärkt selbst aus. Sie investieren außerdem mehr in die Weiterbildung von älteren Mitarbeitern und bieten darüber hinaus Möglichkeiten an, damit auch gut ausgebildete Frauen Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren können. Dabei geht es auch um die Betreuung von Kindern und älteren Familienangehörigen.



## Agenda:

1. Die Presse meldet sich zum Thema
2. Zahlen, Daten, Fakten zur demografischen Entwicklung
3. Bedeutung des Themas für die Unternehmen
4. Maßnahmemöglichkeiten der Unternehmen
5. Ausbildung gegen den Fachkräftemangel
6. Das Projekt demofit und der Demografie-Coach 
7. Vorgehen bei der Positionierung zum demografierobusten Unternehmen



# Demofit (Projektlaufzeit 2007-2008): Die beteiligten Projektpartner

## Projektpartner



GIESECKE \* GMBH  
ZUNGENSTIMMEN  
LABIALPFEIFEN

## Projektbegleiter



## Qualifizierung zum DemografieCoach

### Baustein I

Überblick  
über das  
Thema

(Zahlen, Daten,  
Fakten)

### Baustein II

Wissens-  
transfer

(Lern-  
partnerschaften)

### Baustein III

Gesund-  
heitsschutz

(Vorsorge,  
Ernährung, ...)

### Baustein IV

Umgang  
älterer  
Mitarbeiter

(AP-Gestaltung,  
AZ,...)

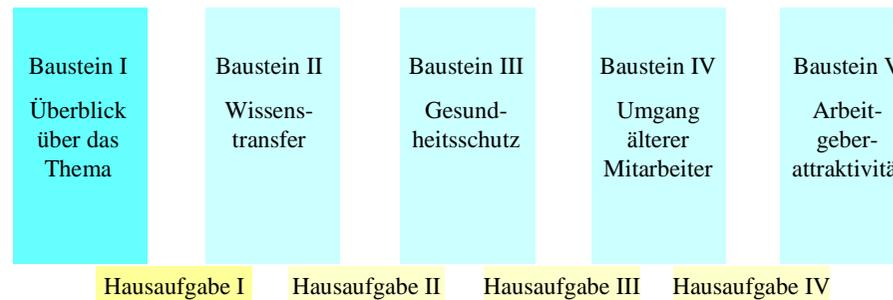
### Baustein V

Arbeit-  
geber-  
attraktivität

(Image, Standort,  
Motivation,  
Kultur)

- 5 Schulungstage
- RKW-Zertifikat

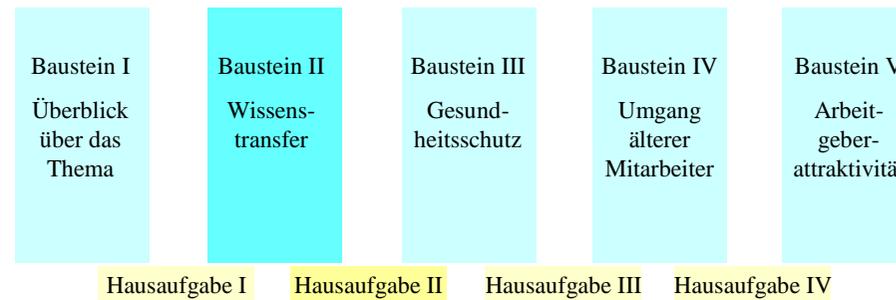
# I: Überblick über das Thema



- Vorstellung der Teilnehmer, des Projektes, des Trainers und der Erwartungshaltung
- Was verstehen Sie unter demografischem Wandel?
- Vortrag zum demografischen Wandel mit Zahlen, Daten, Fakten
- Wie wirkt sich demografischer Wandel im Unternehmen aus?
- Maßnahmen zum demografischen Wandel in Unternehmen

Hausaufgabe I: Altersanalyse im eigenen Unternehmen, Durchschnittswerte, Wissenslandkarte, „Kern Know-how“ im Unternehmen

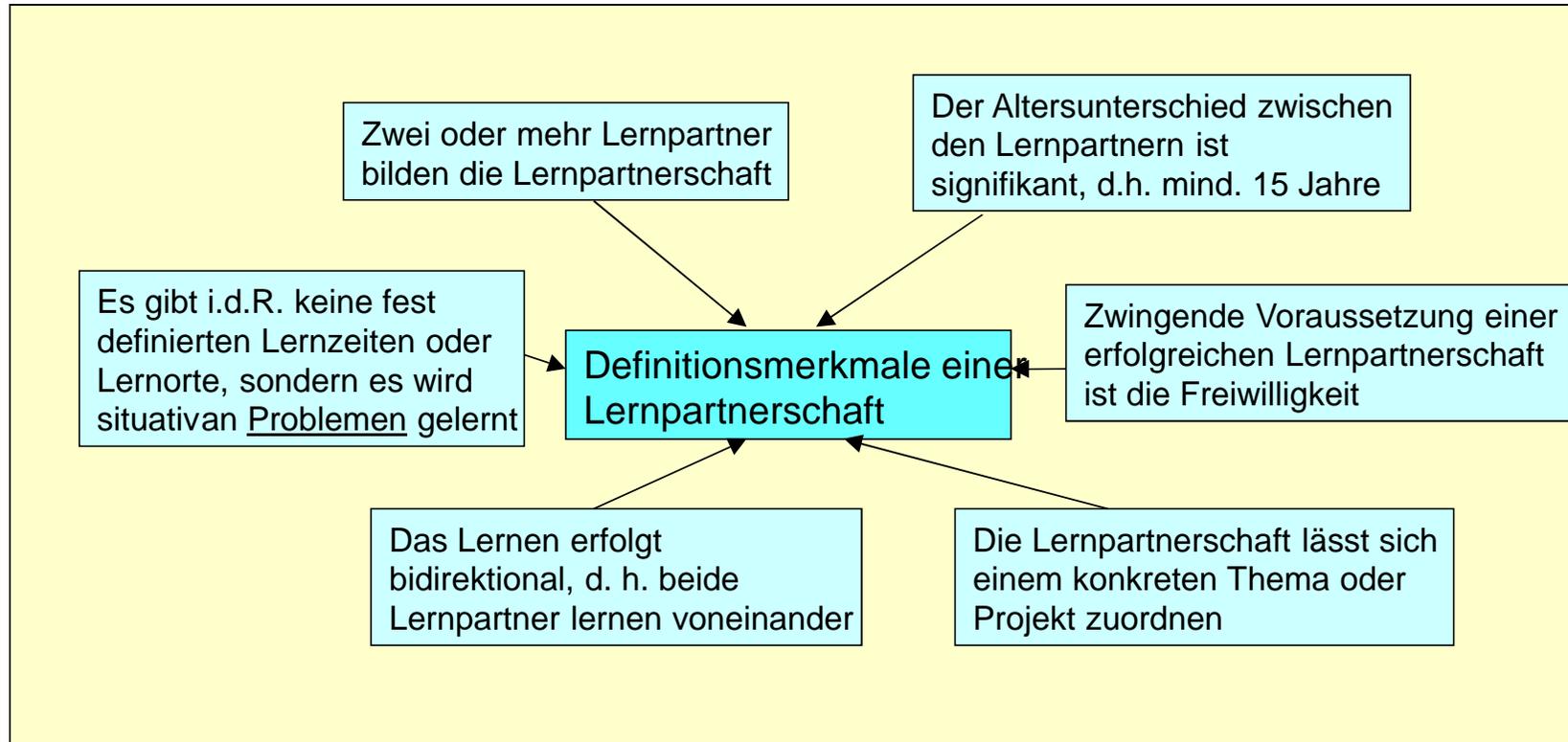
## II: Wissenstransfer, Lernpartnerschaften



- Auswertung der Hausaufgaben
- Problematik des Wissenstransfers, „Kern Know-how“
- Das Beispiel der Lernpartnerschaften bei Sartorius
- Weitere Beispiele: Mikado, Werkstätten Bremen

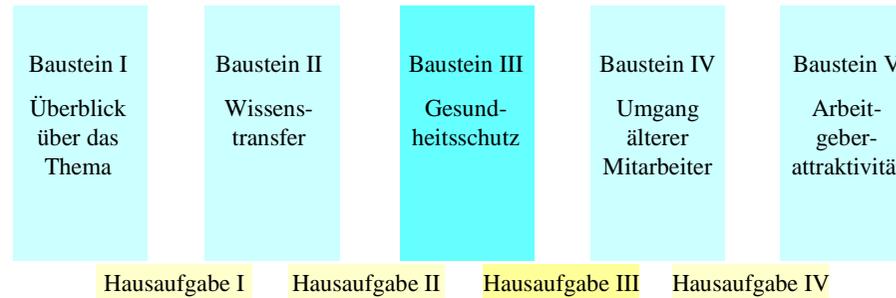
Hausaufgabe II: Gesundheitsmaßnahmen im eigenen Unternehmen, Regelungen im Unternehmen, gesetzliche Rahmenbedingungen

## Praxisbeispiel: Die Lernpartnerschaften bei der Sartorius AG



# Der Film

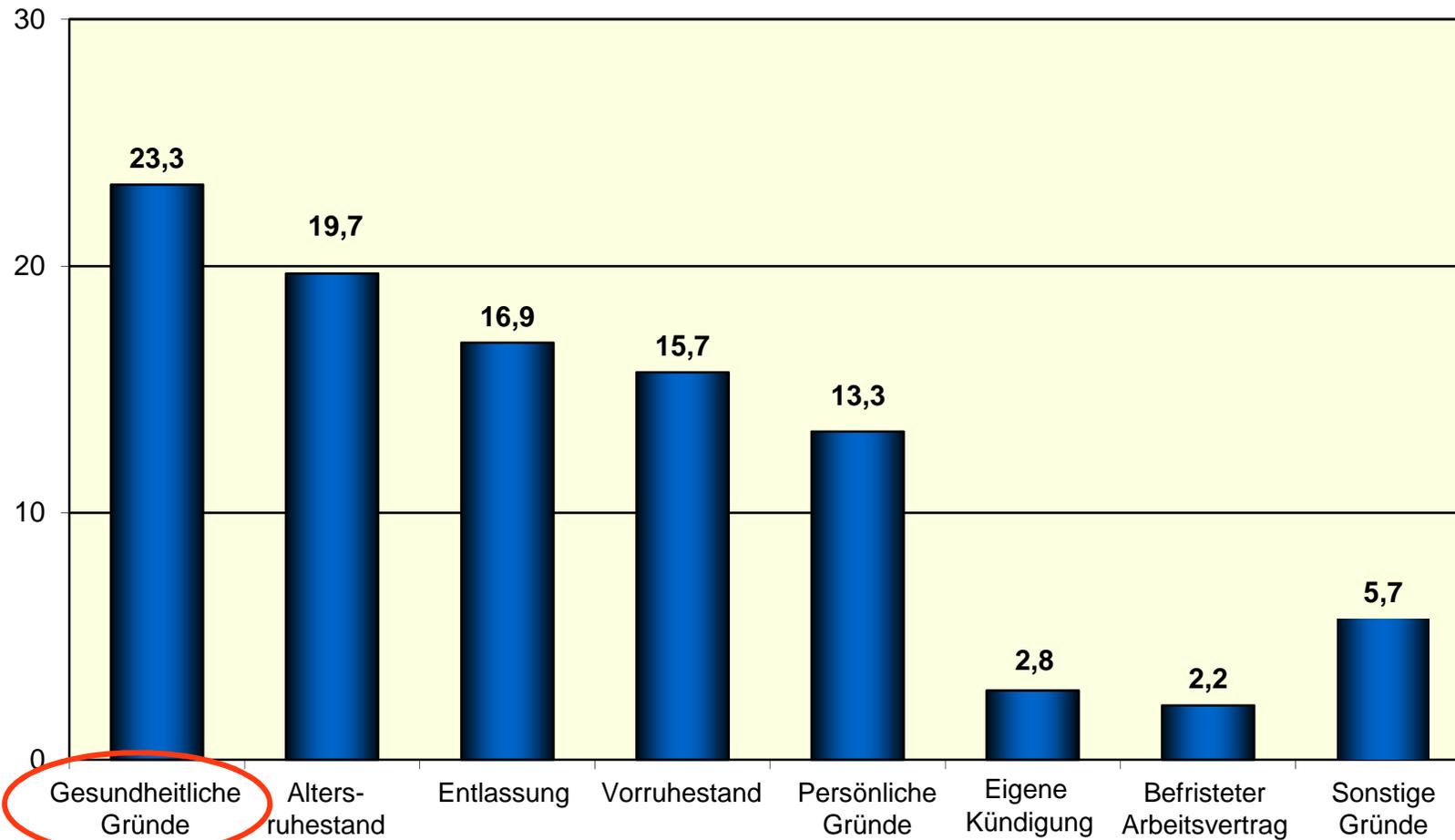
# III. Gesundheitsmanagement



- Auswertung der Hausaufgaben
- Was gehört alles zu einem guten Gesundheitsmanagement?
- Unternehmensbeispiele: Geberit, ZF Sachs, Bayer, VOESTALPINE...
- Maßnahmen für ein gutes Gesundheitsmanagement

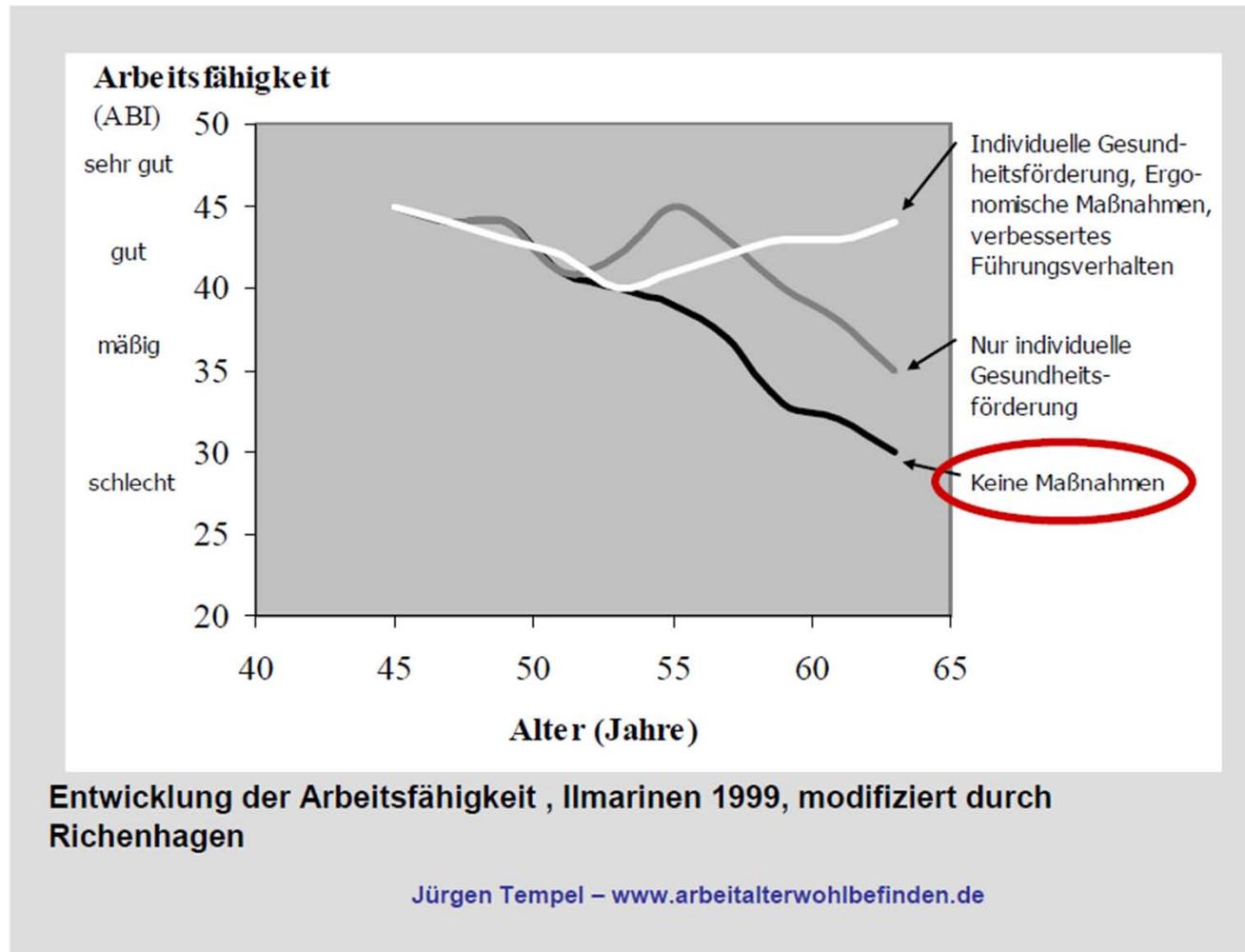
Hausaufgabe III: Interviews mit älteren Mitarbeitern im Unternehmen führen und deren Einstellung zu verschiedenen Fragestellungen ermitteln

## Hauptgründe des Berufsaustritts 55- bis 64-Jähriger



Quelle: Mikrozensus, 2004, eigene Berechnungen *iso*-Institut

## Einfluss gesundheitsförderlicher Maßnahmen auf die Arbeitsfähigkeit



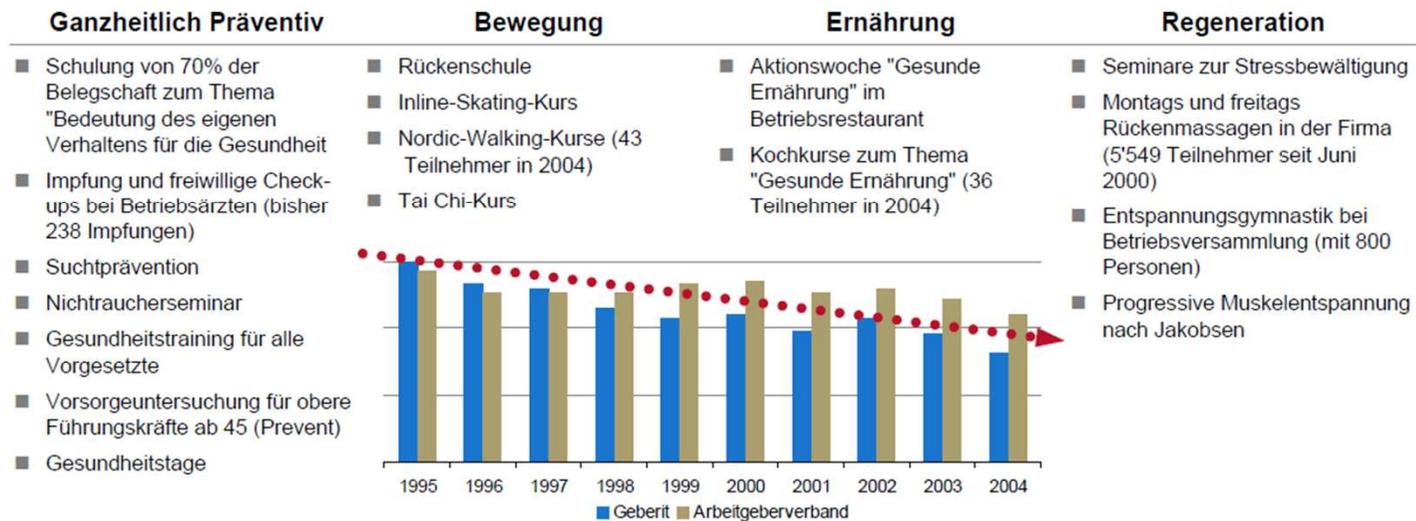
# Best practice Beispiel Geberit

## Konkrete Beispiele

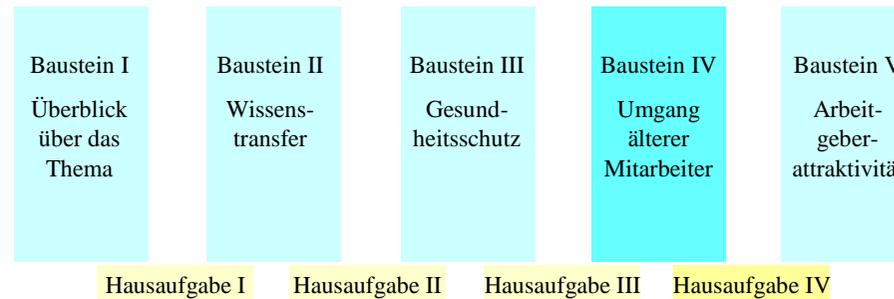


### Geberit: Gesundheitsmanagement

#### 1. Präventives Gesundheitsmanagement seit 1997 - Anstoß von Einstellungs- und Verhaltensänderungen - Krankenstand über zwei Prozentpunkte und Lohnfortzahlung um fast $\frac{1}{3}$ gesenkt



## IV. Umgang mit älteren Mitarbeitern



- Auswertung der Hausaufgaben
- Was sind die Besonderheiten älterer Mitarbeiter?
- Unternehmensbeispiele: Fahrion GmbH, Volkswagen AG, ...
- Maßnahmen für ältere Mitarbeiter
- Flexible Arbeitszeitmodelle und Berufsaustrittsmodelle

Hausaufgabe IV: Aktivitäten beschreiben, die das eigene Unternehmen attraktiv machen

## STELLENANZEIGE

1. JULI 2000

### **Mit 45 zu alt – mit 55 überflüssig?**

Wir suchen Ihre Berufs- und Lebenserfahrung zu  
**Ingenieurmäßiger Arbeit**  
für Zukunftsprojekte in Fahrzeugbau, Luftfahrt, Maschinen- und Stahlbau.

Ingenieuren, Technikern und Meistern **bis 65**  
aus Planung, Konstruktion, AV und Produktion bieten wir interessante und  
Verantwortungsvolle Arbeit als

- **Projektmanager** - Gesamtheitliche Fabrikplanung
- **Projektleiter** - Planung von Produktions- und Logistikstrukturen
- **Projektingenieure** - Fertigungs- und Montageplanungen
- **Projektkonstrukteure** - Anlagenprojektierung

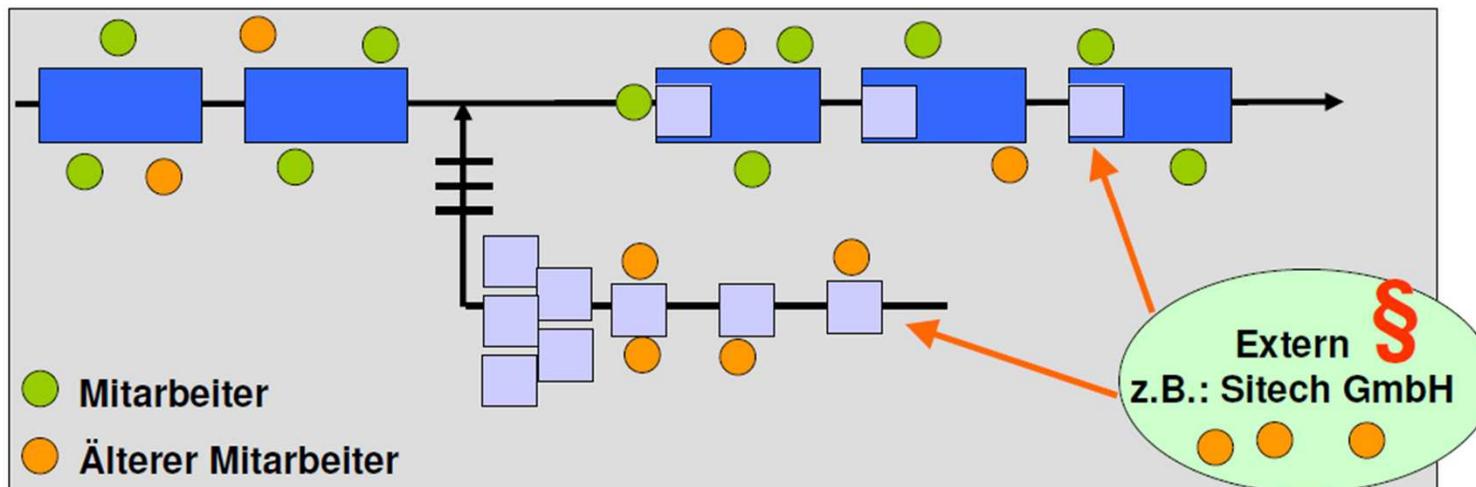
Ihre Kurzbewerbung mit tabellarischem Lebenslauf und Angaben zum  
Eintrittstermin bitte an:

**FAHRION**  
**ENGINEERING**

INNOVATIVE FABRIKPLANUNG

Remsstraße 11 • D-70806 Kornwestheim  
Tel. 0 71 54 / 8 16 01 – 0 • Fax 0 71 54 / 2 78 09

## Modelle - Separationsmodell



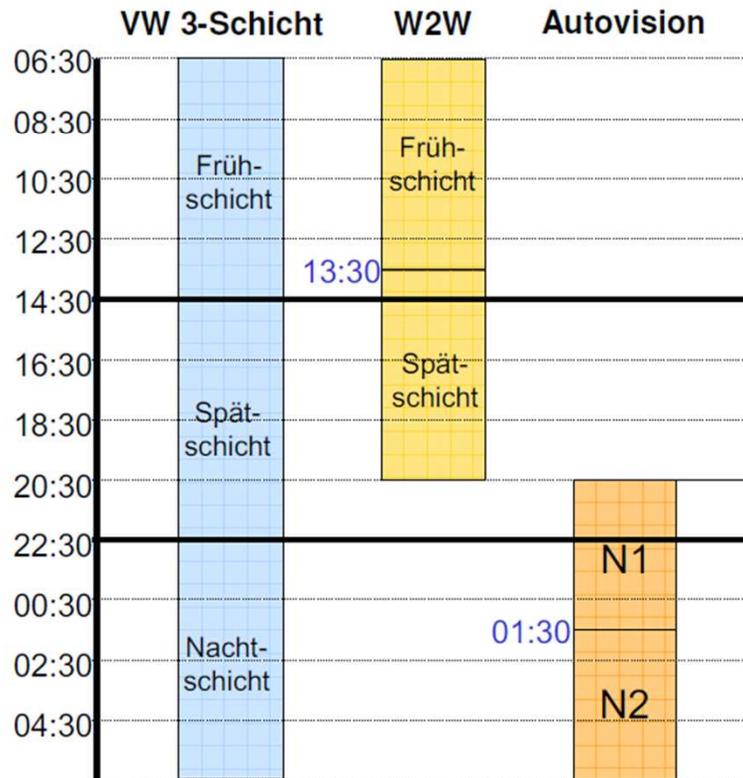
Stand: 08.09.2008

Dr. Wilfried Krüger, Leiter Personal Steuerung und Strategie, Volkswagen AG

Folie: 19

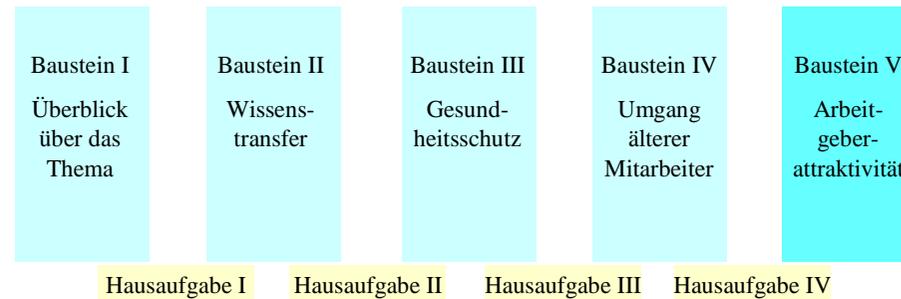
Gesteuerte bewusste Mischung jüngere und ältere Mitarbeiter

## Pilotprojekt Logistikhalle – Arbeitszeitsystem



Einsatz von älteren leistungsgewandelten Mitarbeitern (W2W) entsprechend der Betriebsvereinbarung Altersschnitt im Jahr 2007 ca. 51 Jahre

## V. Arbeitgeberattraktivität



- Auswertung der Hausaufgaben
- Was macht ein Unternehmen attraktiv?
- Unternehmensbeispiele: KOB, ...
- Ausbildungs- und Qualifizierungskonzepte
- Marke „Unternehmen“
- Entgeltgestaltung

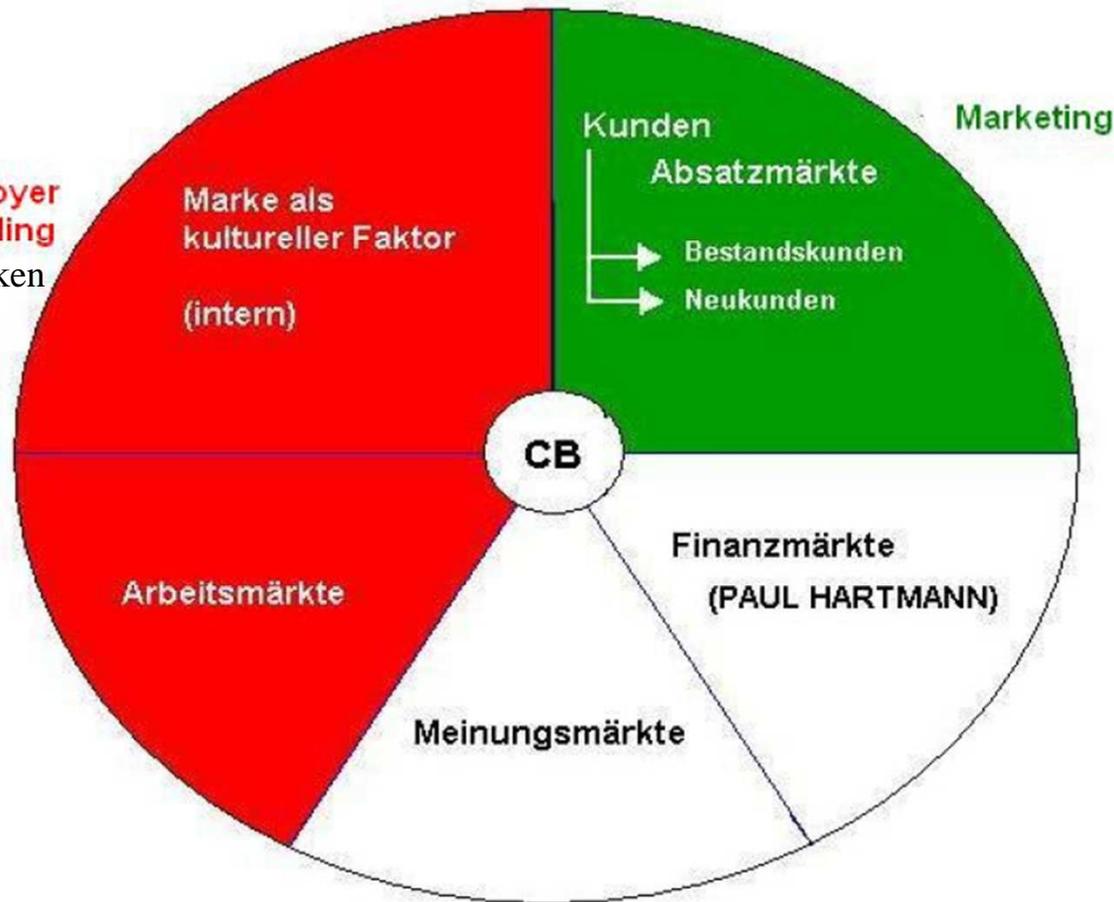
Abschlusszertifikat

# Attraktivität als Arbeitgeber steigern



Wechselbeziehungen beachten

**Employer Branding**  
Arbeitgebermarkenbildung



## Agenda:

1. Die Presse meldet sich zum Thema
2. Zahlen, Daten, Fakten zur demografischen Entwicklung
3. Bedeutung des Themas für die Unternehmen
4. Maßnahmemöglichkeiten der Unternehmen
5. Ausbildung gegen den Fachkräftemangel
6. Das Projekt demofit und der Demografie-Coach
7. Vorgehen bei der Positionierung zum demografierobusten Unternehmen



## Vorgehen bei der Positionierung als demografiefestes Unternehmen

### 5-Stufen-Modell zur Einführung eines Demografiemanagements

1. Sensibilisierung im Unternehmen (Zahlen, Daten, Fakten), Vorstellung im Management

2. Analyse im Unternehmen:

- Altersstruktur nach Teilbereichen
- Arbeitsplatzanalysen (z.B. Ergonomie)
- Attraktivität des Unternehmens (Selbsteinschätzung im Experteninterview)

3. Bewertung der Analyseergebnisse: Schlussfolgerungen und Themen zur Bearbeitung extrahieren

4. Nach innen gerichtet (z.B.):

- Niedrigschwelliges Gesundheitsmanagement (Vorbild FK)
- Wissensmanagement (Lernpartnerschaften, „Müttermanagement“, usw.)

Nach außen gerichtet (z.B.):

- Arbeitgeberattraktivität
- Recruitment
- Usw.

5. Umsetzung der richtigen Aktivitäten bei voller Unterstützung durch das Management

Möhwald Unternehmensberatung bietet dafür die externe Projektbegleitung an

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

