

IDPW-Kurzcheck

zum Erkennen von Handlungsbedarf
im Rahmen der demografischen
Veränderungen im Unternehmen



INSTITUT FÜR
DEMOGRAFIEORIENTIERTES
PERSONAL- UND
WISSENSMANAGEMENT
MÜNCHEN

Ausgangslage: Betrachtet werden die möglichen Auswirkungen einer Verschiebung der Altersstruktur in den kommenden 5 - 7 Jahren. Dabei werden drei Anforderungen zugrunde gelegt:

Grundsatz 1: **Kostensteigerungen sollten vermieden werden**

Das bedeutet: Kein Anstieg der Kosten z. B. durch Senioritätsprinzip ("Ältere verdienen mehr")

Grundsatz 2: **Es ist auf den Erhalt der Leistungsfähigkeit sowohl der einzelnen Mitarbeiter wie des gesamten Unternehmens zu achten.**

Das bedeutet: Keine Reduktion der Leistungsergebnisse durch eine älter werdende Belegschaft.

Grundsatz 3: **Die Innovationsfähigkeit ist mindestens auf dem jetzigen Niveau zu halten.**

Das bedeutet: Erhalt der Flexibilität und Innovationskraft, auch und gerade in altersgemischten Teams.

Dieses Instrument zur Selbstanalyse richtet sich an Personalverantwortliche und/oder Arbeitnehmervertreter und eignet sich insbesondere für kleinere und mittelständische Betriebe. Ziel dieser Analyse ist eine Sensibilisierung und Erkennung von Problemstellungen im Zusammenhang mit einer demografieorientierten Personal- und Wissenspolitik.

Bewerten Sie bitte die aufgeführten Aspekte in der folgenden Weise: 'trifft voll zu' = 5; 'trifft eher zu' = 4; 'trifft teilweise zu' = 3; 'trifft kaum zu' = 2 und 'trifft nicht zu' = 1

Bitte bewerten Sie folgende Aspekte:	trifft voll zu	trifft eher zu	teils/teils	trifft kaum zu	trifft nicht zu	Punktwert
1. Die aufgrund unserer Unternehmensziele/Unternehmensstrategie sich in den nächsten fünf Jahren ergebenden Anforderungen an Personalstruktur und -qualifikation sind den Entscheidungsträgern bekannt.	5	4	3	2	1	
2. Die Fakten zur demografischen Entwicklung in unserem Unternehmen sind bekannt.	5	4	3	2	1	
3. Unsere Personalsysteme, -prozesse und -instrumente sind auf die Anforderungen einer älter werdenden Belegschaft ausgelegt.	5	4	3	2	1	
4. Unser Unternehmen ist gut dafür gerüstet, auf dem externen Beschaffungsmarkt die erforderlichen Nachwuchskräfte zu gewinnen.	5	4	3	2	1	
5. Unsere Personalentwicklung ist auch auf ältere Mitarbeiter (ab 45) eingestellt (lebenslanges Lernen, geeignete Lernmethoden).	5	4	3	2	1	
6. Neue bzw. veränderte Organisations- und Arbeitsformen werden auch von den älteren Mitarbeitern akzeptiert.	5	4	3	2	1	
7. Unsere Unternehmenskultur ist darauf ausgerichtet, auch ältere Mitarbeiter wertschätzend in die Leistungsprozesse zu integrieren.	5	4	3	2	1	
8. Unsere Führungskräfte sind in der Lage, altersgemischte Teams zu führen.	5	4	3	2	1	
9. Junge Mitarbeiter haben auch in der Zukunft attraktive Karrierechancen.	5	4	3	2	1	
10. Ältere Mitarbeiter sind bereit, Jüngere beim Aufstieg zu unterstützen.	5	4	3	2	1	
11. Wir gehen davon aus, die Leistungsqualität und Produktivität der Mitarbeiter mindestens auf dem jetzigen Niveau halten zu können.	5	4	3	2	1	
12. Auch unsere älteren Mitarbeiter bringen die erforderliche Einsatzflexibilität und Einsatzbreite mit.	5	4	3	2	1	
13. Es ist sicher gestellt, dass ältere Mitarbeiter Neues lernen und sich weiter entwickeln.	5	4	3	2	1	
14. Unsere Innovationsfähigkeit kann auch bei einer älter werdenden Belegschaft erhalten werden.	5	4	3	2	1	
15. Wir haben sichergestellt, dass das Know-how der älteren Mitarbeiter gesichert und weitergegeben wird.	5	4	3	2	1	
16. Konzepte für eine generationenübergreifende Zusammenarbeit (z. B. Wissensmanagement) sind vorhanden.	5	4	3	2	1	
17. Die Personalkosten werden in den nächsten Jahren bedingt durch die demografische Entwicklung nicht ansteigen.	5	4	3	2	1	
18. Es ist kein Anstieg der Kosten durch krankheitsbedingte Ausfälle zu erwarten (körperlicher Verschleiß oder "Burn-Out-Symptome").	5	4	3	2	1	
19. Wir haben uns mit verschiedenen Arbeitszeitmodellen ein hohes Maß an Flexibilität verschafft.	5	4	3	2	1	
20. Wir haben ein Altersvorsorgungssystem entwickelt, das sowohl den Interessen des Unternehmens, wie denen der Mitarbeiter Rechnung trägt.	5	4	3	2	1	
	Summe					

Auswertung

Addieren Sie die so vergebenen Punkte (Max = 100; Min = 20). Wenn Sie mehr als 80 Punkte erreichen, sind Sie für die Bewältigung der demografischen Probleme gut gerüstet. Wenn Sie weniger als 80 Punkte, aber mehr als 60 erreichen, sollten Sie sich den demografischen Fragestellungen, z. B. in einer kleinen Expertenrunde, intensiver annehmen. Erreichen Sie weniger als 60 Punkte, besteht, wie wir meinen, dringender Handlungsbedarf.

Der IDPW-Ansatz wurde zusammen mit Norbert Herrmann, 4pgroup (<http://www.4pgroup.de>) entwickelt, um altersstrukturelle Herausforderungen vorausschauend zu begegnen und dafür zunächst die vorhandenen Instrumente und Strukturen zu betrachten. Aus der Analyse der tatsächlich relevanten Risiken lassen sich maßgeschneiderte und maßvolle Maßnahmen und Vorgehensempfehlungen ableiten. Dabei unterstützen wir Sie gerne!

Kontakt:

Norbert Herrmann

4pGroup

[www://:4pgroup.de](http://www.4pgroup.de)

herrmann@4pgroup.de

Tel.: +49 (0)173 - 9648301

Tel.: + 49 (0)8055 - 9335