

Demographische Entwicklung und Herausforderungen für die Unternehmen

Instrumente zur Mitarbeiterbindung
Konzepte für Mitarbeiter im Umfeld 50plus

Ingo Priebisch

von Rundstedt HR Partners

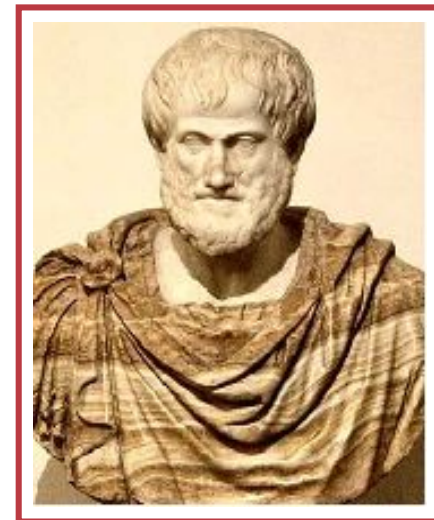
SYSTEMS 24.10.2008

Gliederung

- Fakten zur demographischen Entwicklung
- Outplacement und IT
- Die Karriereplanung 50plus
- Herausforderungen für das Personalmanagement
- Empfehlungen für das Personalmanagement

„Ich habe überhaupt keine Hoffnung
mehr in die Zukunft unseres Landes.
Unsere Jugend ist unerträglich,
unverantwortlich und entsetzlich.“

Aristoteles, 384-322 v. Chr.



Unsere Geschäftsbereiche



Wir stellen uns vor



- Gegründet 1985 in Düsseldorf
- 12 Niederlassungen in Deutschland und Österreich sowie sieben weitere Beratungsbüros
- Internationales Partnernetzwerk
- 325 Mitarbeiter
 - davon ca. 200 Berater
 - davon 25 Dipl.-Psychologen
- Tochtergesellschaften
 - Rundstedt Transfer GmbH
 - Spark Institute GmbH

Legende

- Niederlassungen
- Ständige Beratungsbüros
- ✳ Temporäre Beratungsbüros innerhalb der letzten zwei Jahre

Wo Sie uns finden können

Deutschland

Düsseldorf Königsallee 70 D-40212 Düsseldorf	Baden-Baden Markgraf Christophstr. 3 D-76530 Baden-Baden	Berlin Schlüterstraße 42 D-10707 Berlin	Detmold Bismarckstraße 2 D-32756 Detmold
Frankfurt/Main Stiftstraße 30 D-60313 Frankfurt	Hamburg Holzdamm 28 – 32 D-20099 Hamburg	Hannover Luisenstraße 5 D-30159 Hannover	München Oberanger 32 D-80331 München
Nürnberg Lina-Ammon-Straße 9 D-90471 Nürnberg	Saarbrücken Lebacherstraße 4 D-66113 Saarbrücken	Stuttgart Schwabstraße 55 D-70197 Stuttgart	

Österreich

Wien

Babenbergerstr. 9/16
A-1010 Wien

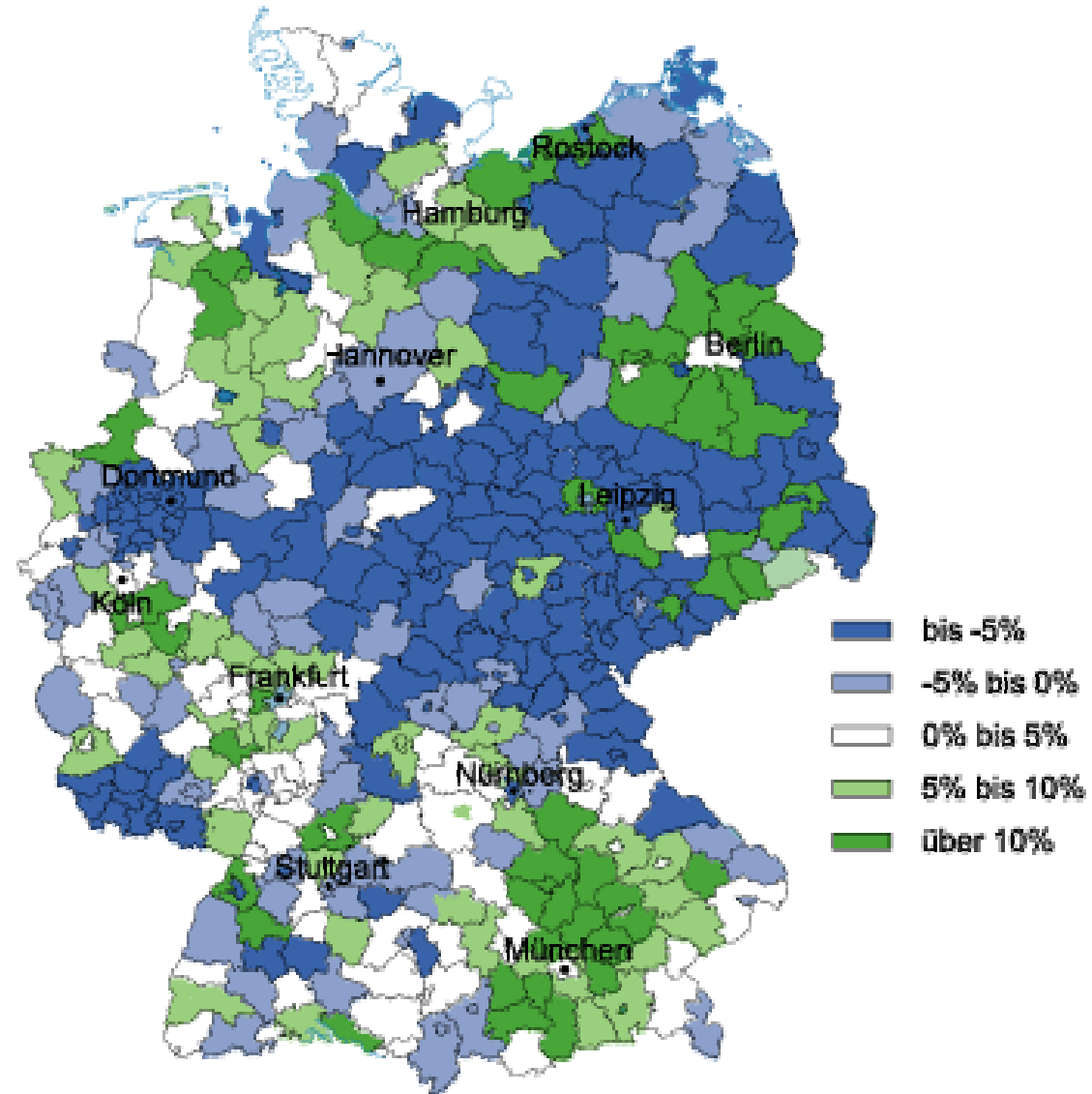
...und sieben weitere Beratungsbüros vor Ort.

www.rundstedt.de
www.rundstedt-academy.de

Gliederung

- Fakten zur demographischen Entwicklung
- Outplacement und IT
- Die Karriereplanung 50plus
- Herausforderungen für das Personalmanagement
- Empfehlungen für das Personalmanagement

Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung 2000-2020



zdw-Grafik / Quelle: Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung - Raumordnungsprognose 2020

Fakten

- Die Lebensarbeitszeit steigt
- Durchschnittsalters der Arbeitnehmer erhöht sich von 42 auf 50 Jahre
- Qualifizierte Mitarbeiter suchen sich ihre Arbeitgeber aus
- Der Bedarf an Fachkräften ist mit Nachwuchskräften nicht zu decken
- In der Altersgruppe der 25-34-Jährigen beträgt der Anteil der Hochschulabsolventen 12%

Globalisierung

- ...verändert die Arbeitsgewohnheiten
- ...lässt lebenslange Arbeitsplatzbesitzer verschwinden
- ...konfrontiert uns mit neuen Kulturen
- ...verlangt von uns, in größeren Zusammenhängen zu denken
- ...erfordert Wissen, Kreativität und bringt Komplexität
- ...bedingt einen hohen Bildungsgrad

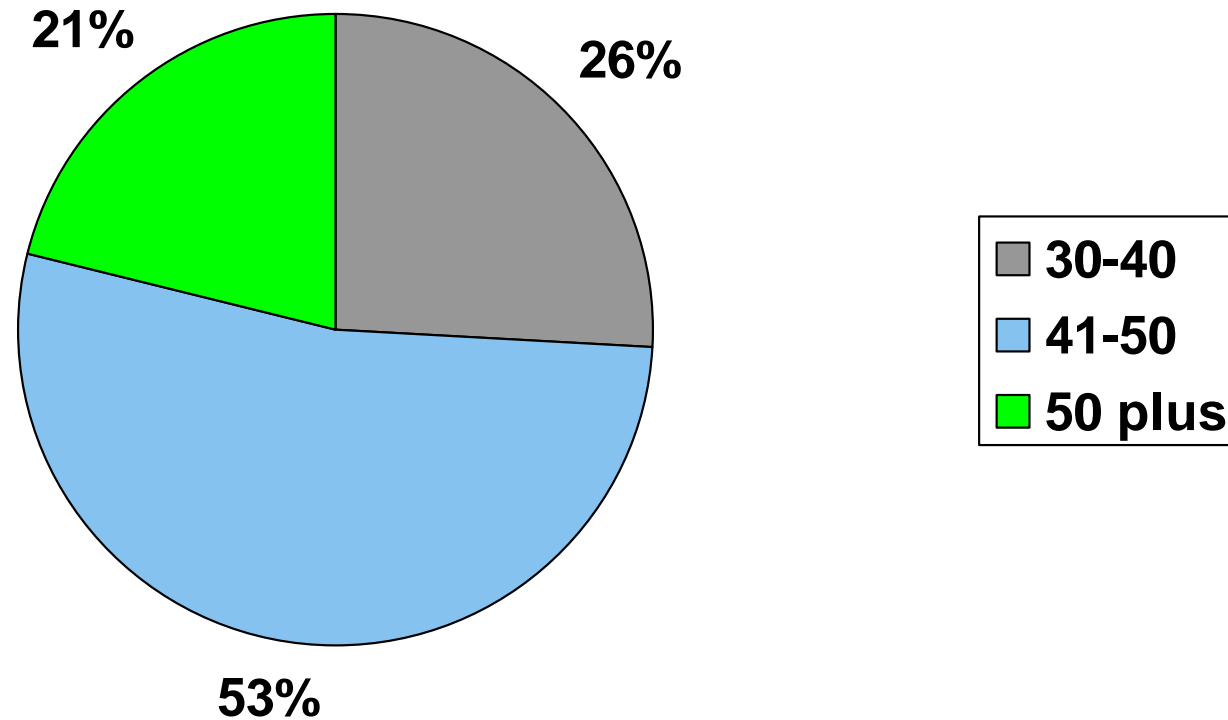
Gliederung

- Fakten zur demographischen Entwicklung
- Karriereberatung und IT
- Die Karriereplanung 50plus
- Herausforderungen für das Personalmanagement
- Empfehlungen für das Personalmanagement

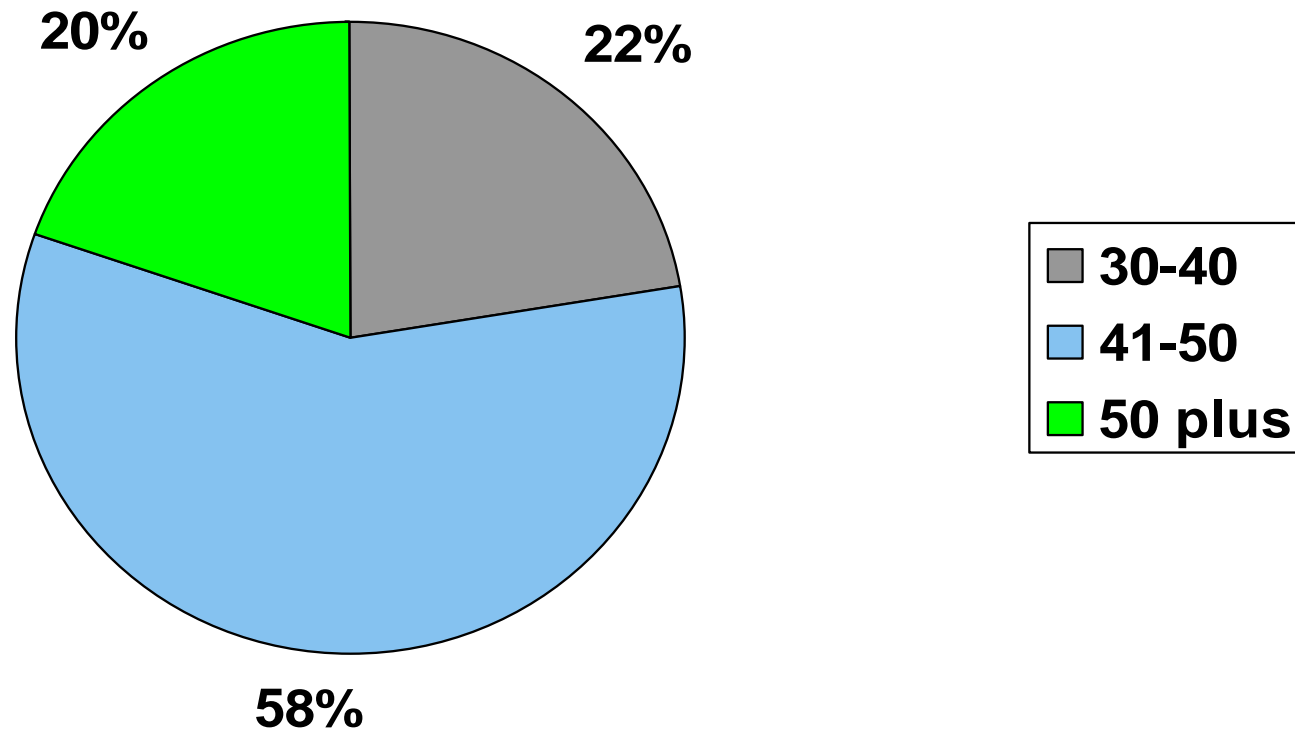
Vorurteile

- „Mit 50 bekomme ich keinen Job mehr!“
- „IT ist eine junge Branche, Erfahrung zählt nicht.“
- „Ältere Mitarbeiter sind zu teuer!“
- „Initiativbewerbungen lohnen nicht!“

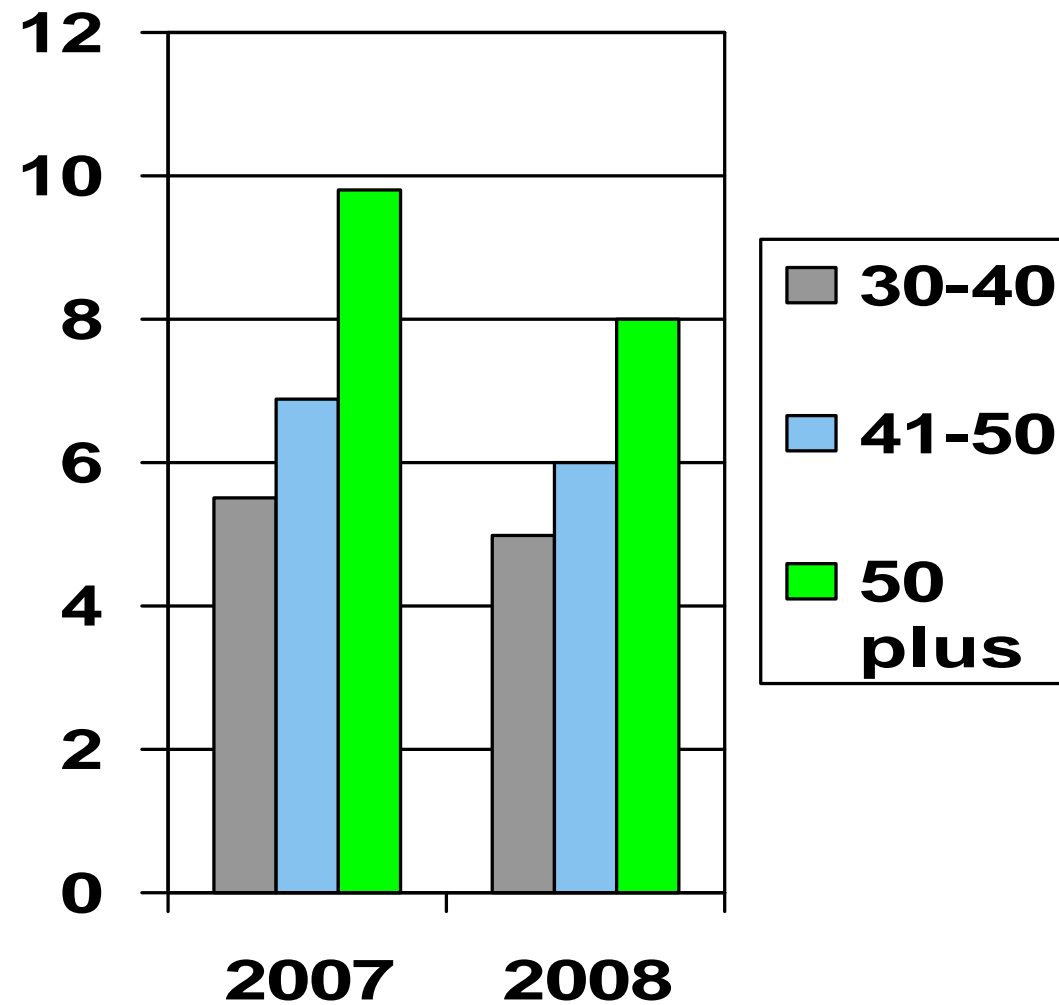
Altersverteilung aller Outplacement-Klienten 2007/08 (n=1355)



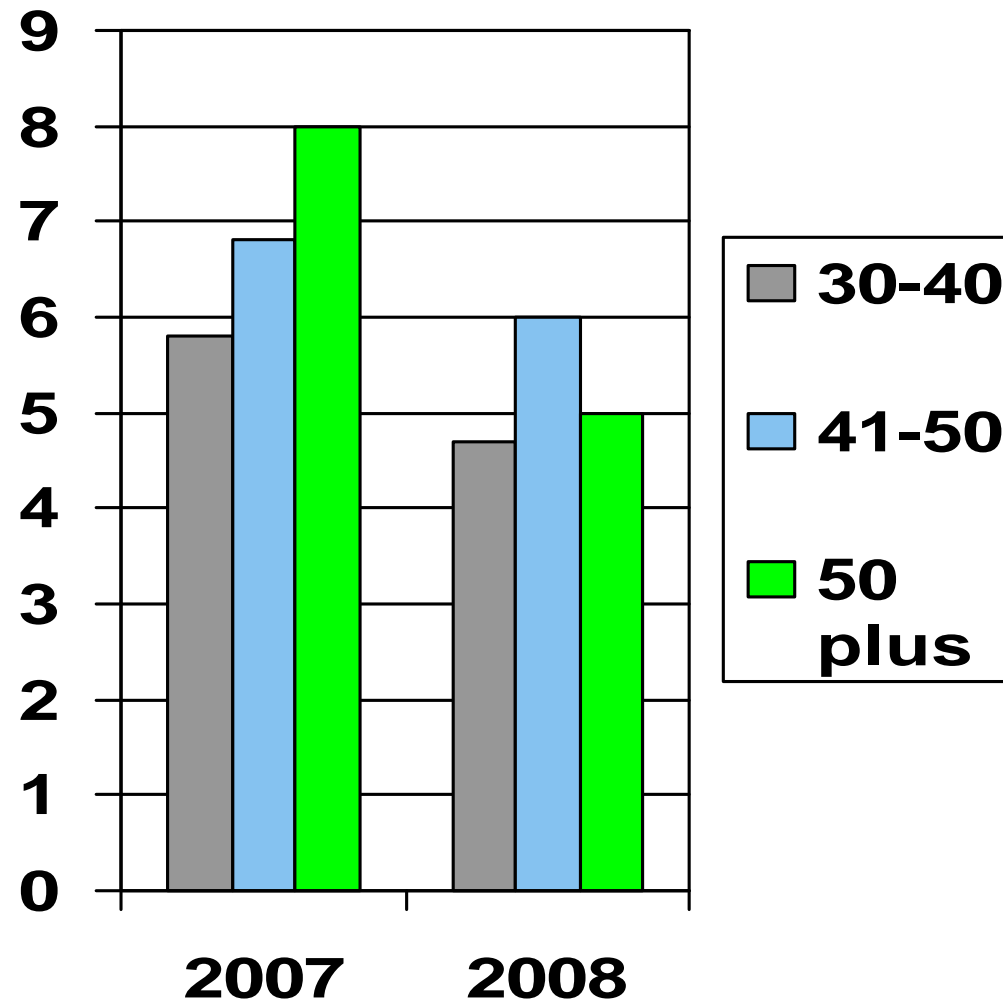
Altersverteilung der IT-Outplacement-Klienten 2007/08 (n=121)



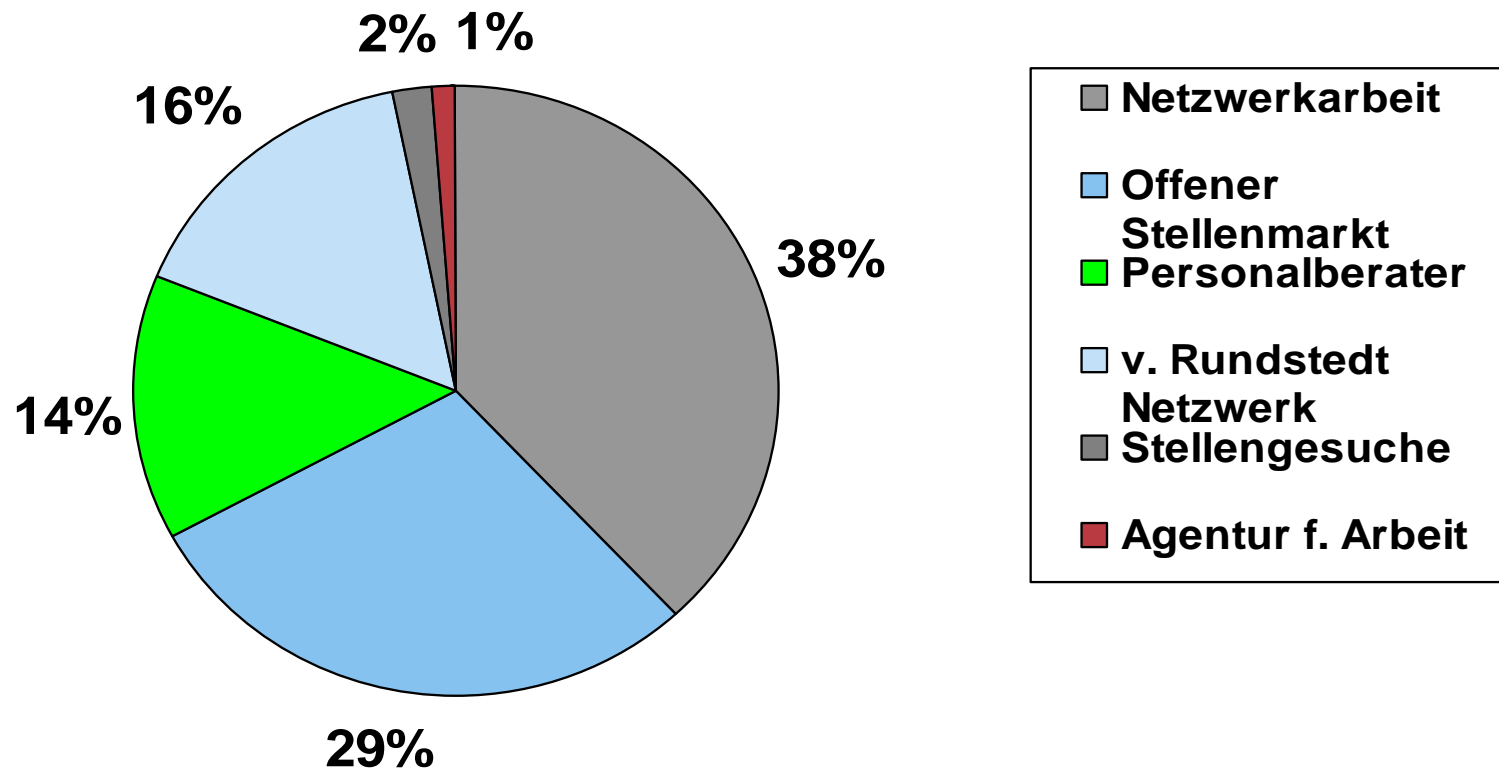
Durchschnittliche Beratungsdauer aller Outplacement-Klienten 2007/08 in Monaten (n=1355)



Durchschnittliche Beratungsdauer der IT- Outplacement-Klienten 2007/08 in Monaten (n=121)



Wege zur neuen Position 2007



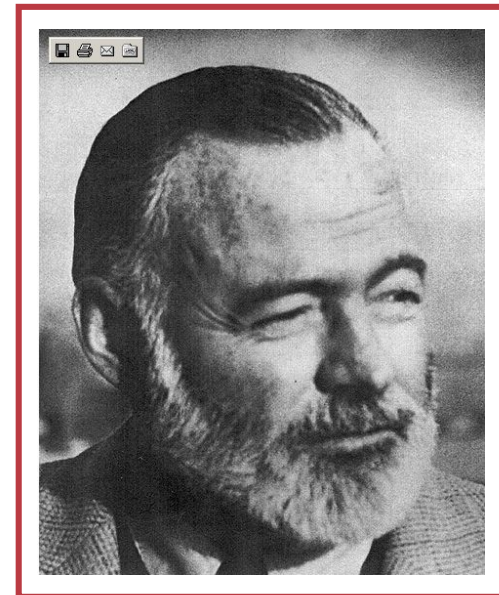
Gliederung

- Fakten zur demographischen Entwicklung
- Karriereberatung und IT
- Die Karriereplanung 50plus
- Herausforderungen für das Personalmanagement
- Empfehlungen für das Personalmanagement

„Die Altersweisheit gibt es nicht.

Wenn man altert, wird man nicht weise, sondern nur vorsichtig.“

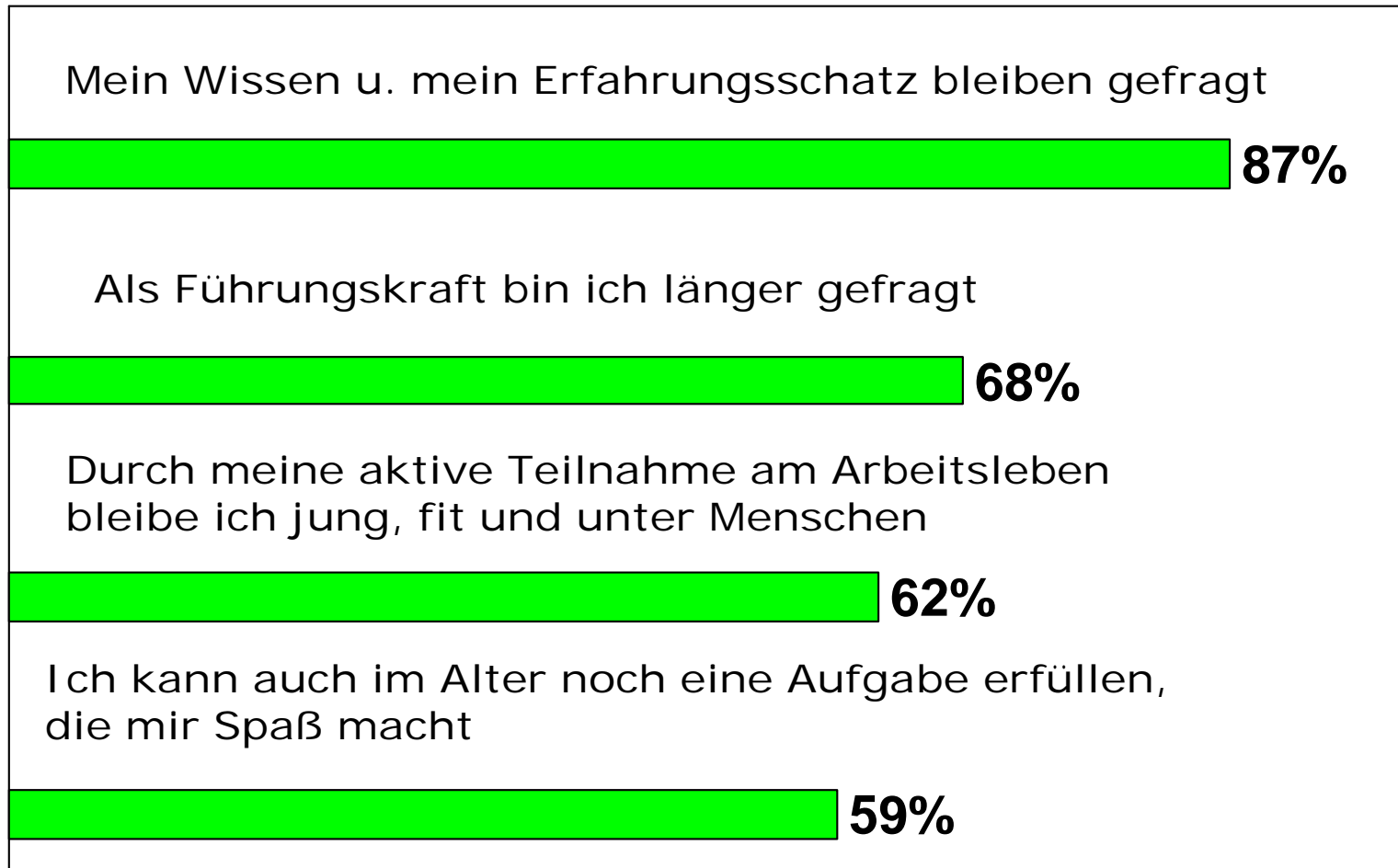
Ernest Hemingway



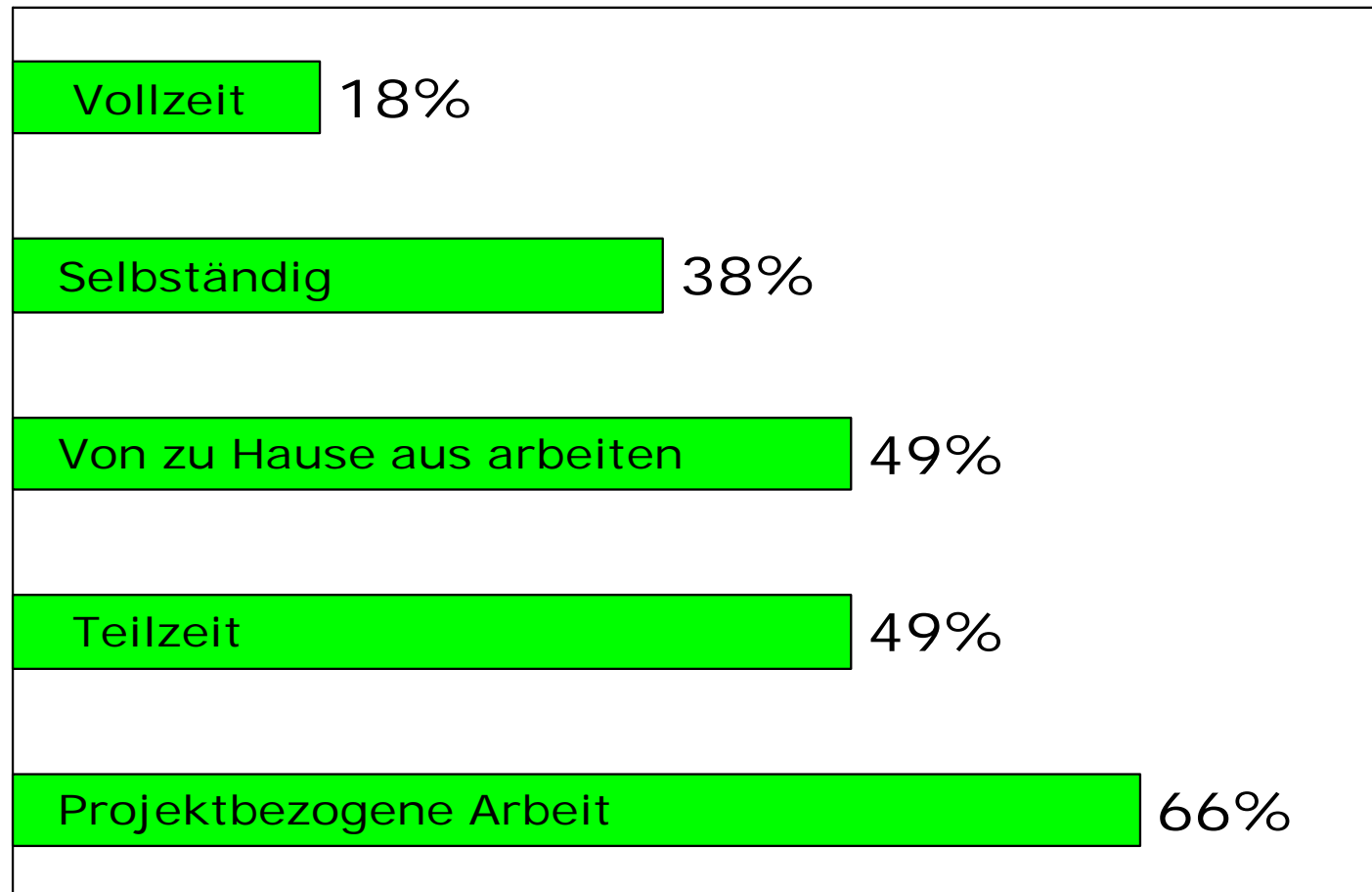
Die Bedürfnisse der Mitarbeiter 45+

Umfrage von v. Rundstedt HR Partners und dem Verband der Führungskräfte und University of Management and Communication in Potsdam unter 700 Führungskräfte der ersten bis dritten Ebene im Alter von 45+

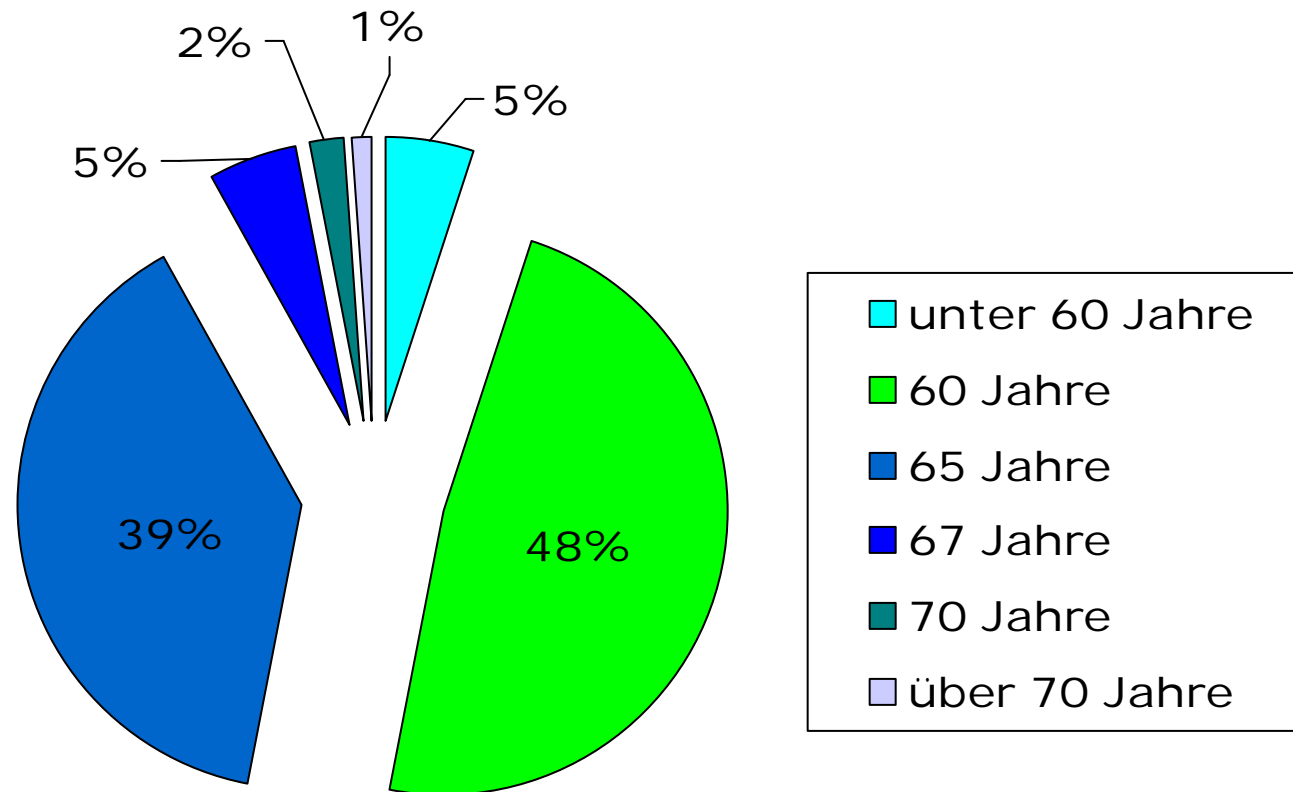
„Welche Effekte erwarten Sie durch den demographischen Wandel?“



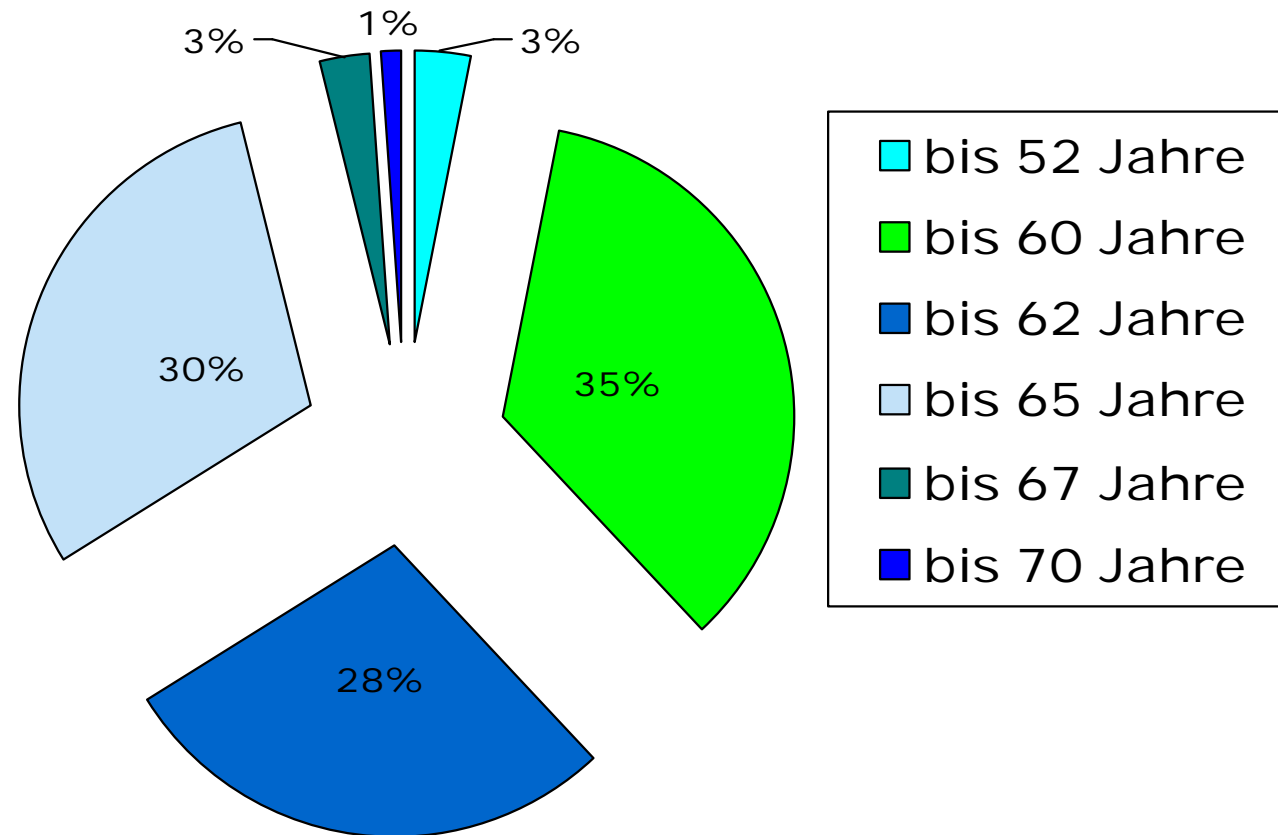
„ Welche Arbeitsformen können Sie sich jenseits der 65 vorstellen?“



„Welches Alter halten Sie für ideal, um aus dem Arbeitsleben auszusteigen?“



„Bis wann müssen Sie aus finanziellen Gründen in abhängiger Beschäftigung arbeiten?“



Zielrichtung für Generation 50+:

- Anerkennung der Erfahrung und größere Freiheiten als Hauptmotivation
- flexiblere Arbeitszeitmodelle
- alternative Laufbahngestaltung
- Kreative bzw. individuelle Weiterentwicklung als Berater, Coach, oder Mentor

Gliederung

- Fakten zur demographischen Entwicklung
- Karriereberatung und IT
- Die Karriereplanung 50plus
- Herausforderungen für das Personalmanagement
- Empfehlungen für das Personalmanagement

„Mit dem Alter nimmt die
Urteilkraft zu und das Genie
ab.“

Immanuel Kant



Mögliche Einschränkungen der Altersgruppe 50+

- Tempo und Beschleunigung?
- Physische Belastbarkeit?
- Veränderungsbereitschaft und -fähigkeit?
- Anpassung und Einordnung?
- Begeisterungsfähigkeit?

Mögliche Probleme aus den Einschränkungen der Altersgruppe 50+

- Angst vor Veränderung?
- Gewohnheiten und Rituale?
- Innere Kündigung und Warten auf den (Vor-)Ruhestand?
- Krankheiten?
- Angst vor den „dynamischen Jungen“?

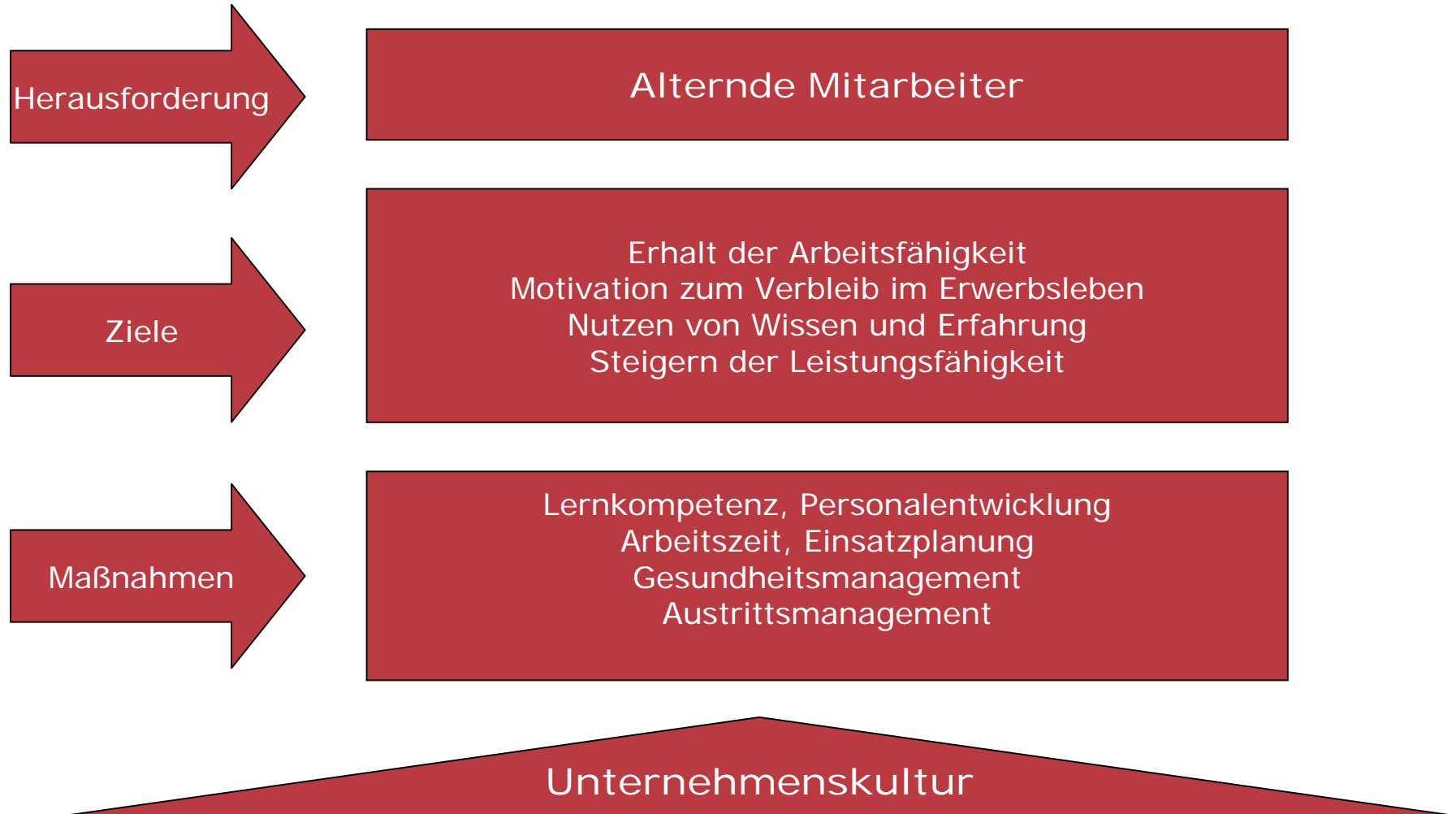
Potenziale der Altersgruppe 50+

- Fachwissen
- Erfahrungswissen
- Wissensmanagement
- Menschenkenntnis
- Beziehungsnetze
- Entwickelte Persönlichkeit
- Emotionale Stabilität
- Lebenserfahrung
- Werteorientierung

Gliederung

- Fakten zur demographischen Entwicklung
- Karriereberatung und IT
- Die Karriereplanung 50plus
- Herausforderungen für das Personalmanagement
- Empfehlungen für das Personalmanagement

Personalmanagement ist Führung



Handlungsfelder



Empfehlungen Personalstrategie

- Karrierereflexibilisierung einschließlich neuer Entgeltmodelle
- Neue Arbeitszeitmodelle
- Anpassen der Beurteilungssysteme
- Regelmäßige Eignungsdiagnostik
- Systematisiertes Gesundheitsmanagement

Empfehlungen Personalentwicklung

- Schaffen einer Lernkultur für alle Altersschichten
- Einzelcoaching
- Teamcoaching
- Kollegiale Fallberatung
- Supervision
- Mentoring



„Es ist nicht genug zu wissen, man
muss auch anwenden. Es ist nicht
genug zu wollen, man muss auch tun.

Goethe

Ihre Ansprechpartner

Mila Polte
Oberanger 32
80331 München
Tel.: 089-46 23 22-34
Fax: 089-46 03 657
Mobil: 0173-546 14 85
polte@rundstedt.de
www.rundstedt.de



Ingo Priebisch
Oberanger 32
80331 München
Tel.: 089-46 23 22-40
Fax: 089-46 03 657
Mobil: 0173-549 13 22
priebisch@rundstedt.de
www.rundstedt.de



„Mit zwanzig regiert der
Wille, mit dreißig der
Verstand und mit vierzig das
Urteilsvermögen“

Benjamin Franklin

