

Der demografische Wandel und was er für die HR Praxis bedeutet

Rust, 20.04.23012

Irene Kloimüller (wert:arbeit) Sonja Lahner (Geberit)

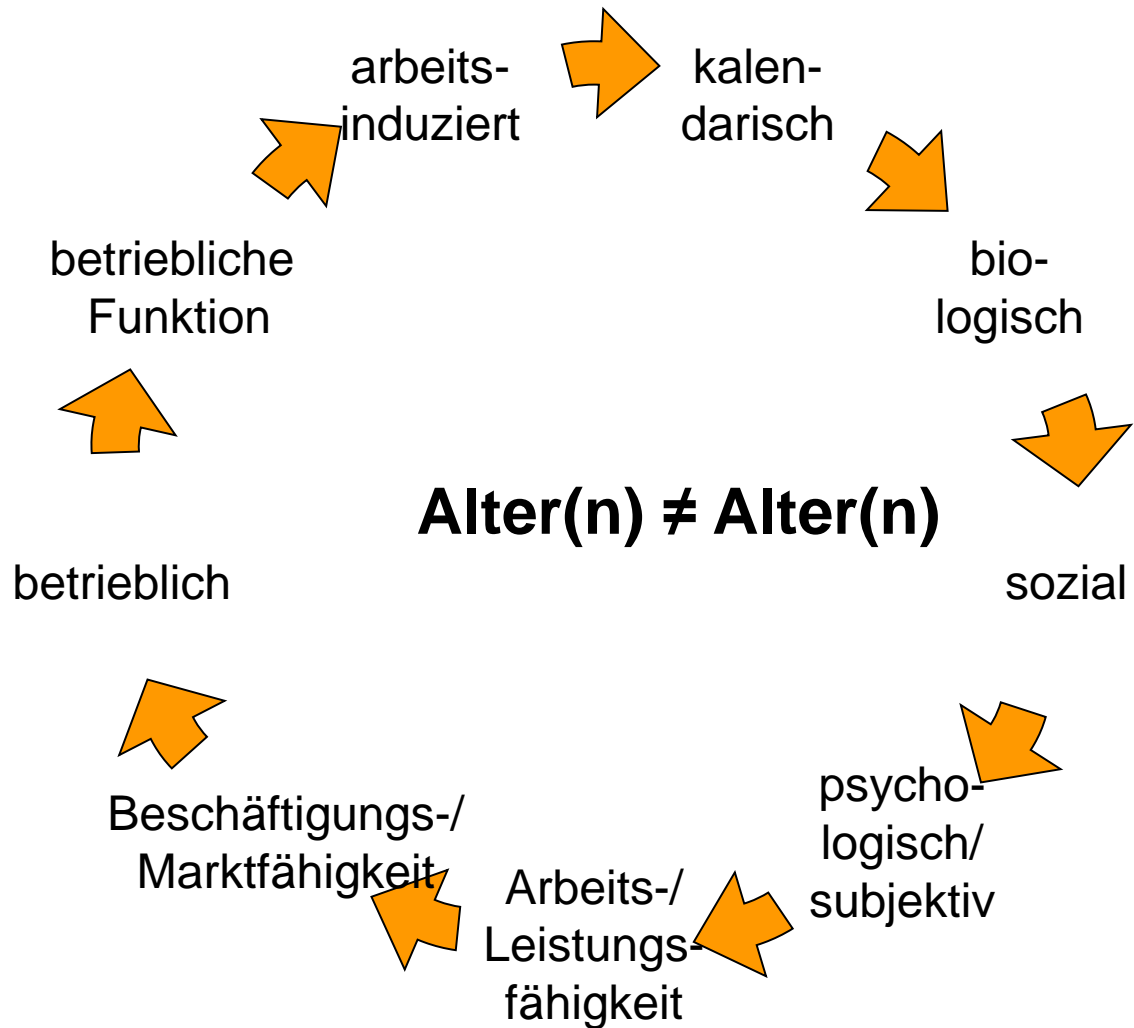
Was Sie in der nächsten Stunde erwarten dürfen

- Begrüßung, Vorstellung und Einstieg
- Übungen Altersstruktur
- Gewandelte Leistungsfähigkeit und Konsequenzen für HR Bereich
 Beispiel Geberit
- HR – Instrumente für alle Altersgruppen
 Beispiel Geberit

Von wem und wovon sprechen wir,
wenn wir Ältere oder Alter sagen?

**>>> Der Begriff Alter unterliegt einem
ständigen Wandel**

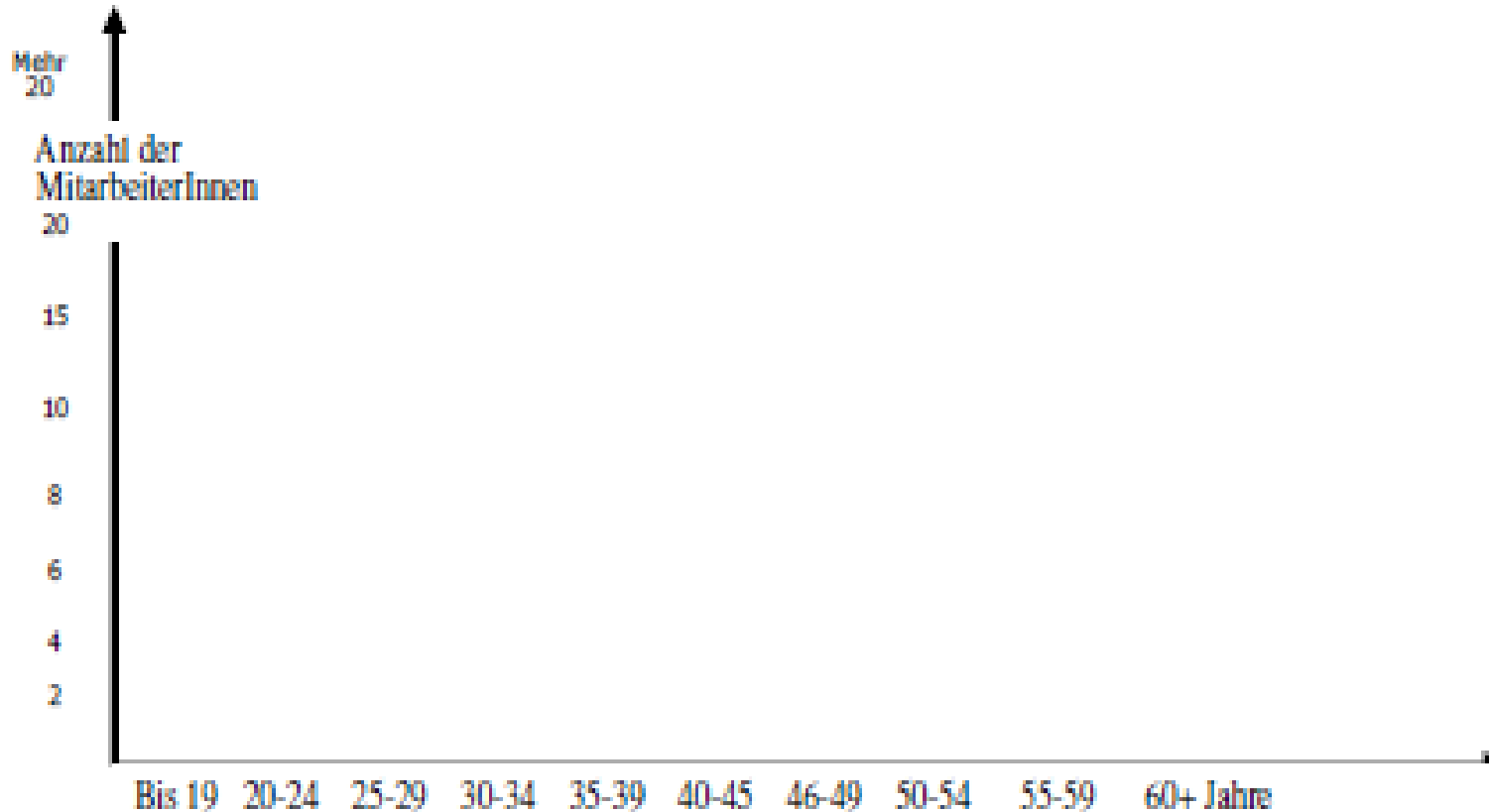
Multidimensionalität des Alter(n)s



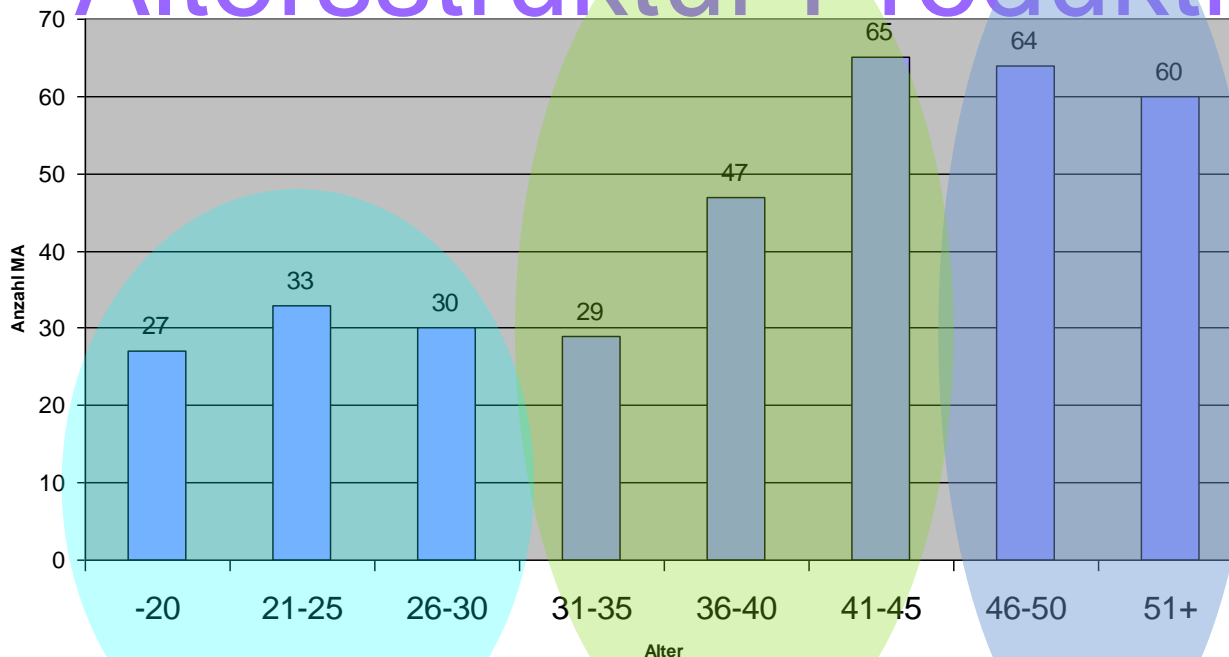
Allg. Definitionen
„ältere Arbeitskräfte »:

- Statistiken: 45+
- OECD: 50+

Wie schaut die Situation in Ihrem Betrieb/Bereich aus ?



Ist-Situation Geberit - Altersstruktur Produktion 20

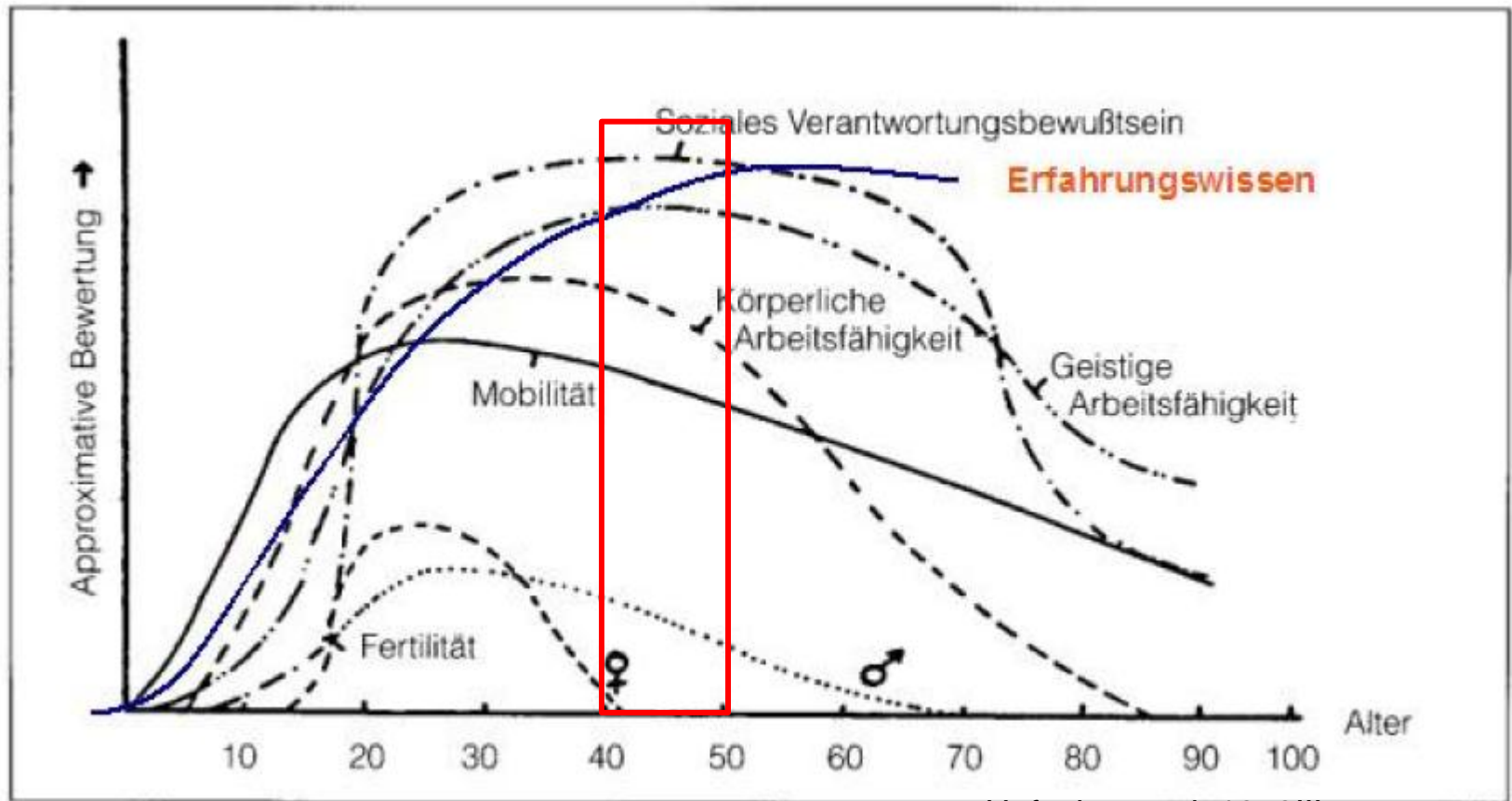


- Viele Mitarbeiter mit höherem Alter
- Viele Generationen unter einem Dach (Werte)
- Belastungen, Komplexität und Veränderungs-geschwindigkeit steigen
- Burnout-Fälle
- Vorzeitige Pensionierungen

Was meinen wir, wenn wir an Altern denken?

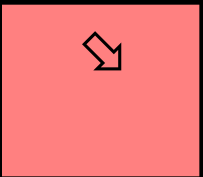
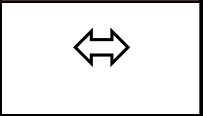
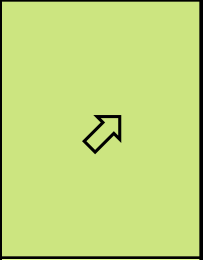
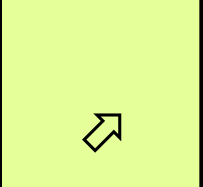
>>> Wachstum, Abbau, Umbau?

heterochrones Altern



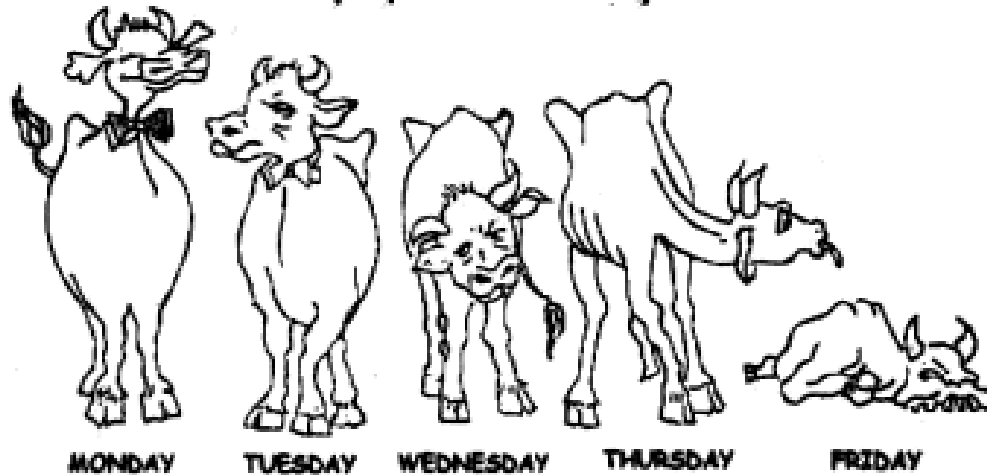
Hofecker et al. 1979!!!

Wandel der Potenziale beim Älterwerden

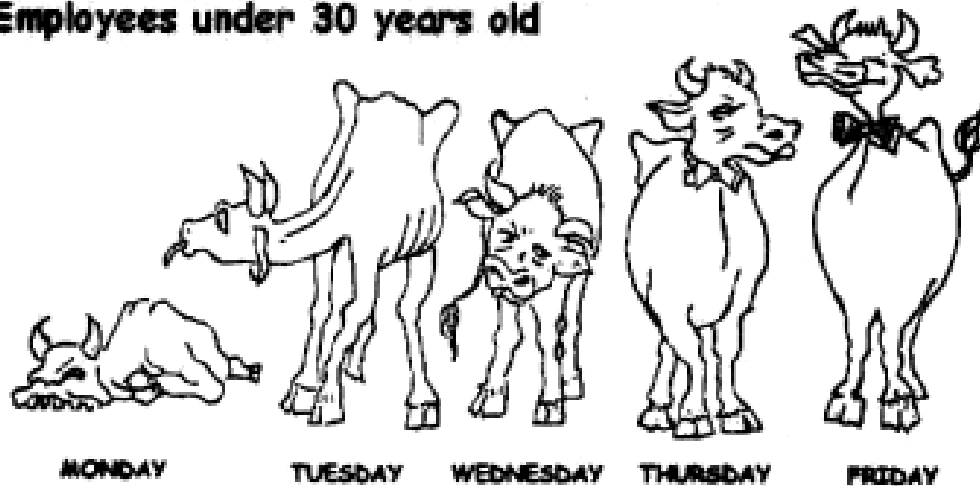
Physische Kapazitäten & Lerngeschwindigkeit	
Begabung, Intelligenz	
Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein, Urteilsfähigkeit, soziale Kompetenz, selbstständiges Handeln	
Lebens- und Berufserfahrung, „job performance“ (Aufgabenerfüllung)	

Quelle: FIOH

Employees over 30 years old



Employees under 30 years old



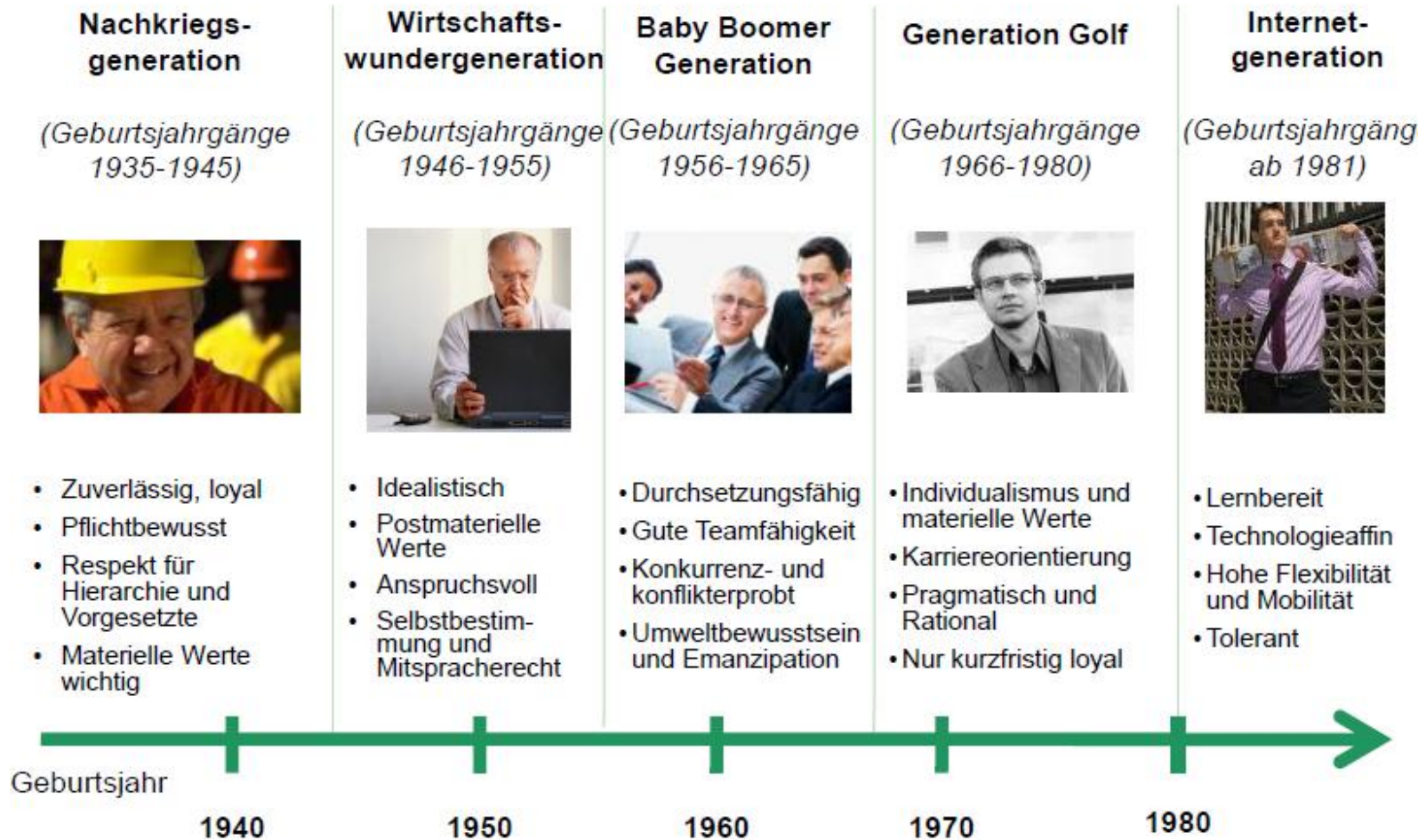
At least they understand each other on Wednesday



Was bedeutet 3-5 Generationen unter einem Dach?

>>> Jede Generation hat ihre Werte

Fünf Generationen in der Arbeitswelt



Gemäss Bruch, Kunze & Böhm (2009)

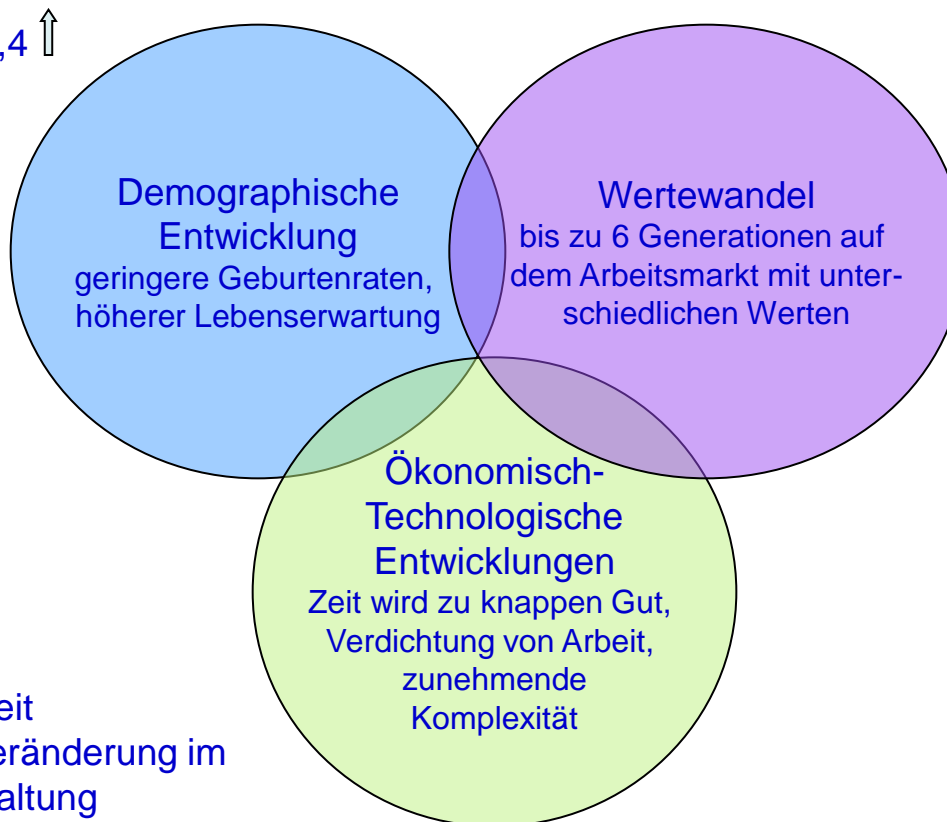
Generationsunterschiede

- Jede Generation bringt ihre eigenen Werte und Einstellungen in die Arbeitswelt ein.
- Jede Generation definiert Erfolg und Arbeitszufriedenheit auf ihre Weise und hat ihre eigenen Vorstellungen von guter Führung und Zusammenarbeit.

Um Multi-Generationen-Teams erfolgreich zu führen, müssen Führungskräfte verstehen die einzelnen Generationen verstehen.

Megatrends und Geberit

Altersschnitt Geberit: 40,4 ↑
 Arbeiter: 39,5 ↑
 Angestellte: 43,2 ↔



GPS
 Teamarbeit
 Wenig Veränderung im
 HC Verwaltung

5 Generationen
 Nachkrieg: 3,2% (*vor 55)
 Baby Boomer: 30,6% (*55-65)
 Golf: 38,8% (*65-75)
 Dot.com: 15,7% (*75-85)
 Game: 11,7% (*85-95)

Vielfalt und Individualität



Damit es gerecht zugeht, erhalten Sie alle die gleiche Prüfungsaufgabe:
Klettern Sie auf diesen Baum!

3te Generation v. Demographie-Projekten

Nachhaltige Sicherung von Personalressourcen
attraktiv für Jüngere und Ältere sein und lebenslange
Entwicklung fördern.

Mehr-Generationen Programm

Lebensphasenorientierung, Lebenszyklusmodell

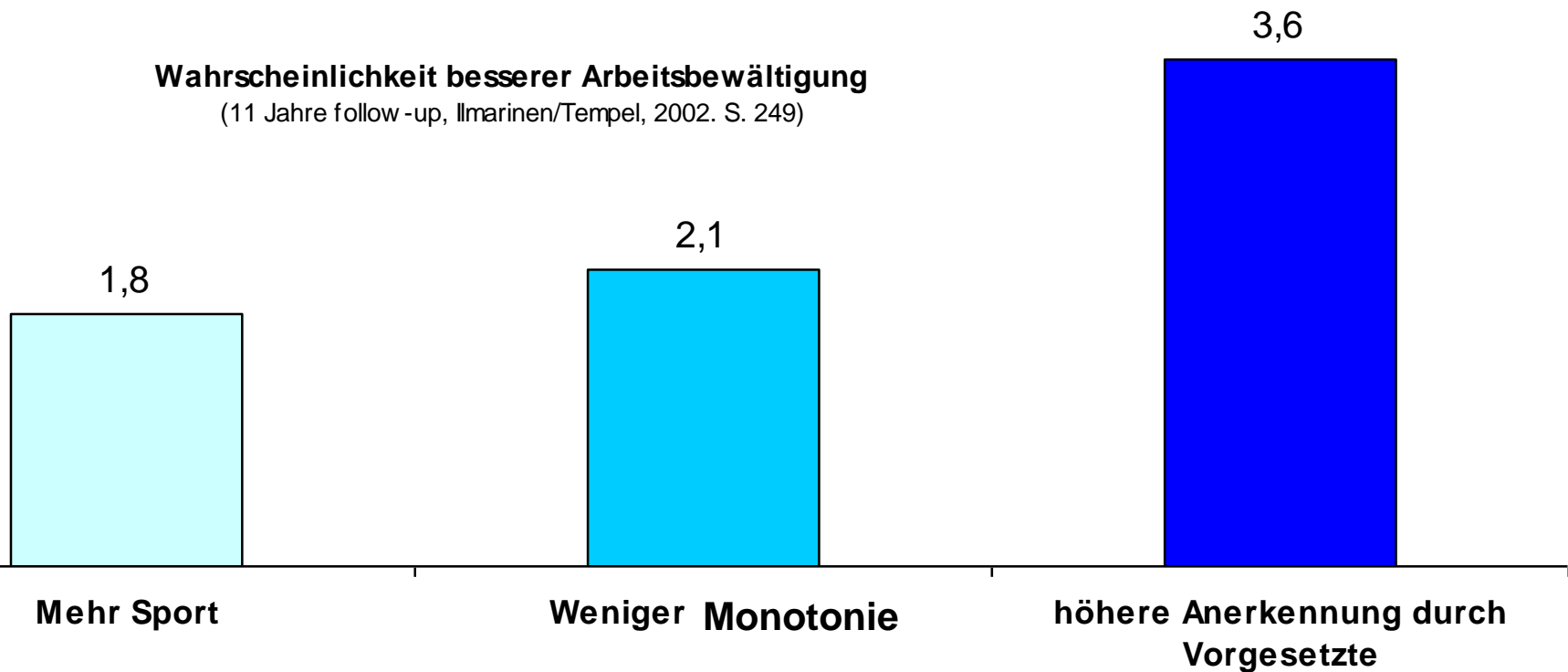
Diversity Ansatz und Chancengleichheit

Vitales, nachhaltiges Unternehmen

>weg von Problem- hin zur Chancenorientierung

Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsfähigkeit

Wahrscheinlichkeit besserer Arbeitsbewältigung
(11 Jahre follow-up, Ilmarinen/Tempel, 2002. S. 249)



Eine Gruppe von Beschäftigten, von denen wir im Anerkennenden Erfahrungsaustausch wichtige Dinge erfahren können

PEANUTS



Relatives Herz-Kreislauf-Risiko bei hoher bzw. niedriger Anerkennung & Verausgabungsbereitschaft

Normalgewichtige ohne Gratifikationskrise (1.0)



Normalgewichtige mit Gratifikationskrise (3.07)



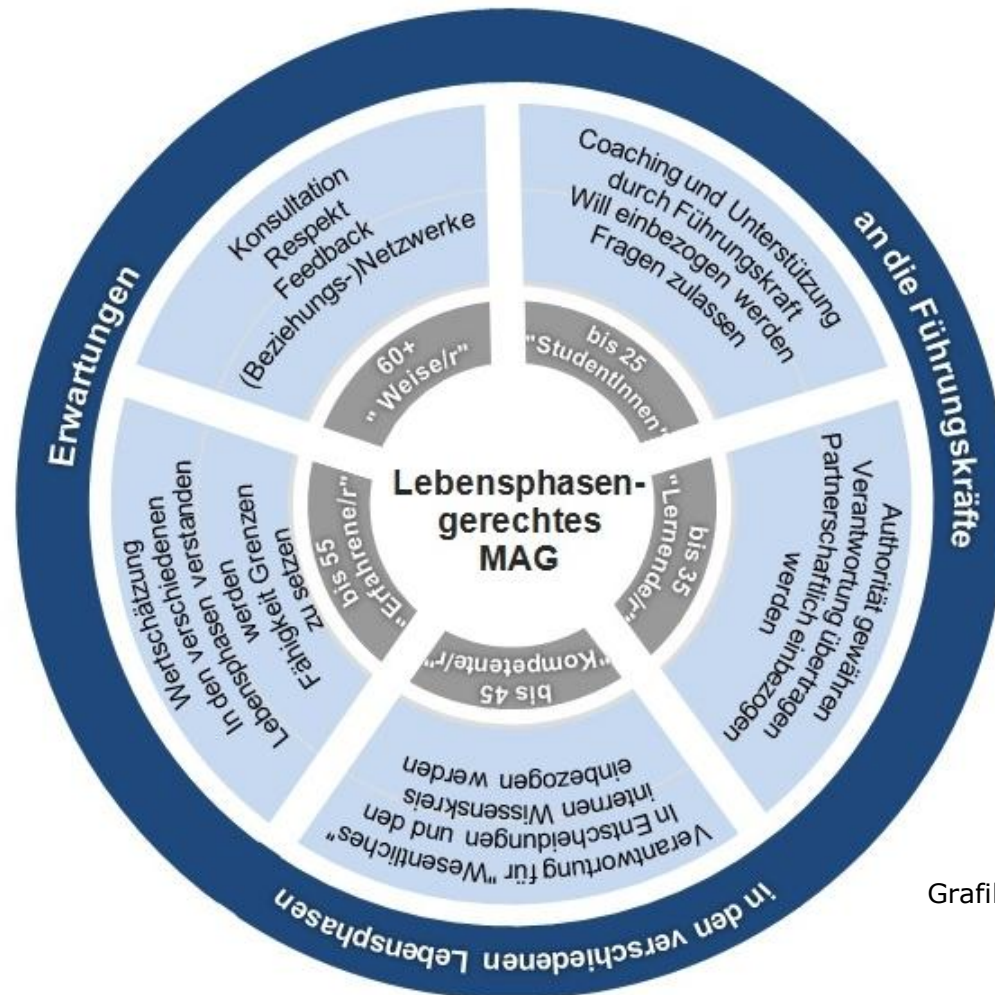
Übergewichtige mit Gratifikationskrise (7.45)



Quelle: J. Siegrist

	Demograf. Situation	Recruting / Retention/ Wiedereingliederung	Entwicklung	Generationsübergreifender Wissens Transfer	Arbeitszeit	Ausstieg
Instrumente	Altersstruktur Analyse	Politik der Aufnahme auch Älterer bzw. WiedereinsteigerInnen > spez. Recruitingverfahren	Lebensphasen orientierte MitarbeiterInnen-Gespräche	Mentoring Bzw. PatInnen systeme	Flexible AZ-Modelle nach Lebensphase	Gleitende Ausstiegs Modelle
	Altersstruktur prognose	Betriebsinterne Bewerbung f. Ältere	Entwicklungs geschpräche	Wissens= landkarte	Altersteilzeit (gleitend)	Wissensstafette
		MA-Gewinnung durch Umschulungen	Potenzialanalyse gezielt auf impliz. Wissen und Erfahrungswissen		Sabbaticals	
		Wiedereingliederung	Lebensphasenorientierte Berufsverläufe		Arbeitszeit Konten	
			Alter(n)sgerechte Didaktik bei Weiterbildungen			
			Bildungscontrolling nach Alter			
			Training on the Job			
			Anerkennender Erfahrungsaustausch			
			Kompetenz/laterale Karrieren			

Lebensphasengerechtes MitarbeiterInnengespräch



Grafik: © Michaela Erkl, 2010

DANKE
FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT