

Personalentwicklung für das mittlere Lebensalter

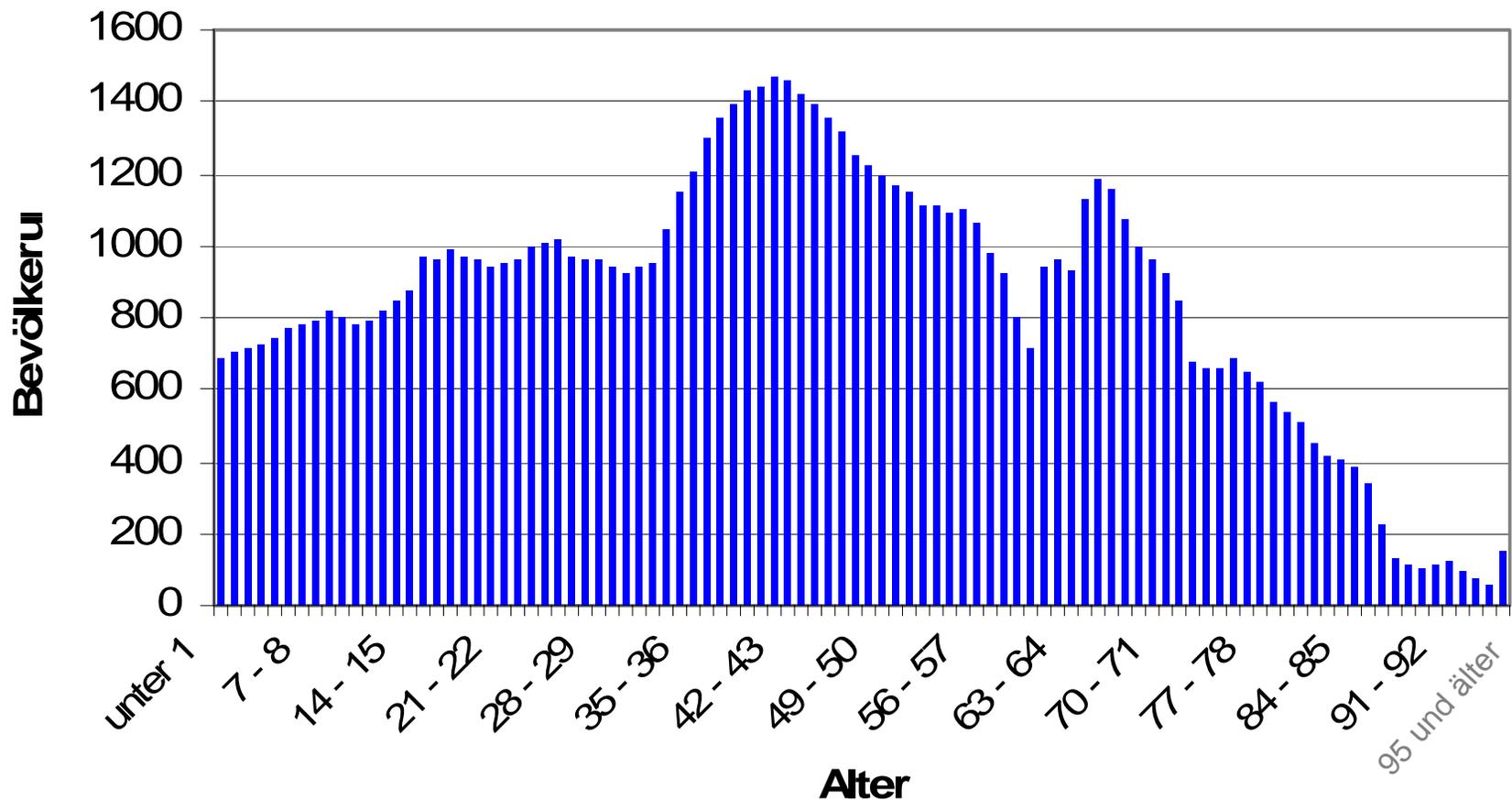
11. März 2008

Prof. Dr. Erika Regnet
FH Augsburg

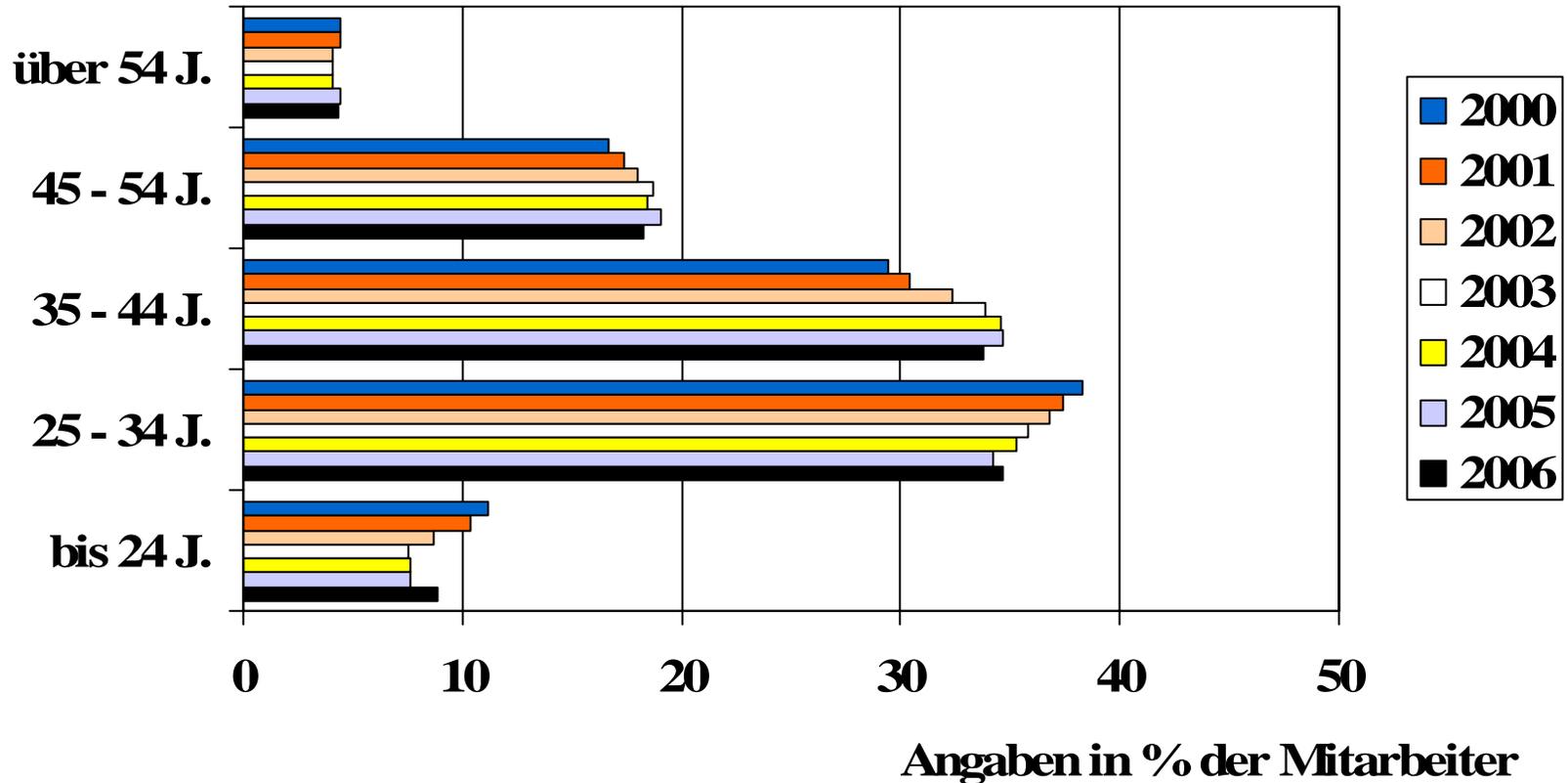
Personalentwicklung für das mittlere Lebensalter

- 1. Altersstruktur heute und morgen**
- 2. Herausforderungen für die Personalarbeit**
- 3. Erfolgreich mit alternden Belegschaften -
Ansatzpunkte für eine zukunftsorientierte
Personalarbeit**

Bevölkerung in Deutschland nach Alter (Stand Ende 2005)



Beispiel: Altersstruktur in der Deutschen Bank

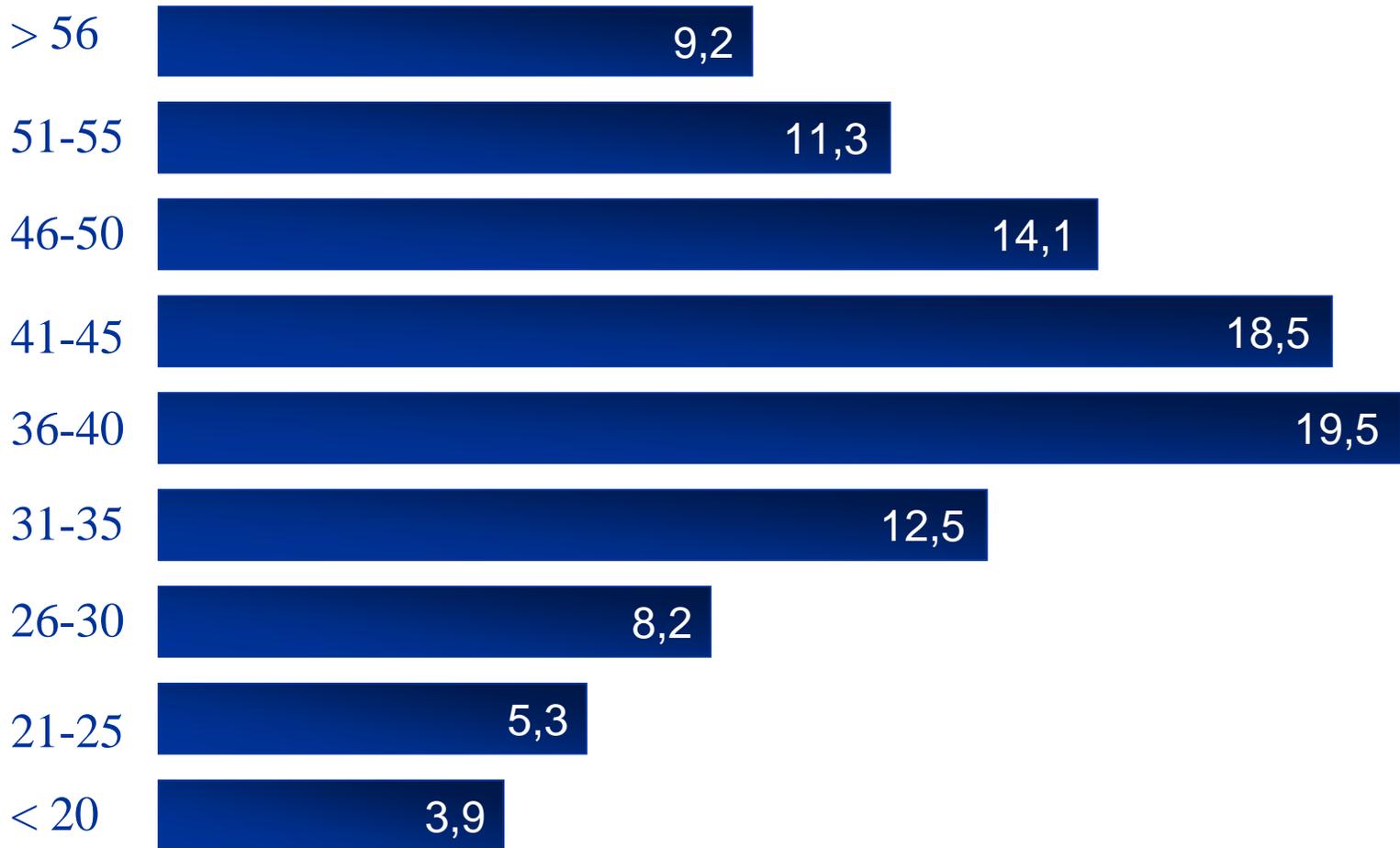


Daten entnommen aus den Geschäftsberichten der Deutschen Bank, zuletzt 2006, Basis 31.12.2006

Prof. Dr. Erika Regnet, FH Augsburg

Altersstruktur der Volkswagen AG 2004

Nach Jahren in Tsd. Mitarbeitern



War for talents?

- Bis 2015 steigt das Erwerbspersonenpotenzial weiter an
- Ab 2015 Rückgang der Erwerbspersonenpotenzials um ca. 0,5 % pro Jahr
- Ausgleich durch kürzere Ausbildungszeiten, längere Arbeitszeiten, höhere Erwerbsquote von Frauen, ggf. Zuwanderung
- Die meisten Prognosen gehen von einem deutlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit frühestens ab 2020 aus



Folgen: *Alterung der Belegschaften*

Längere Lebensarbeitszeit

Mismatch-Probleme / Fachkräftemangel

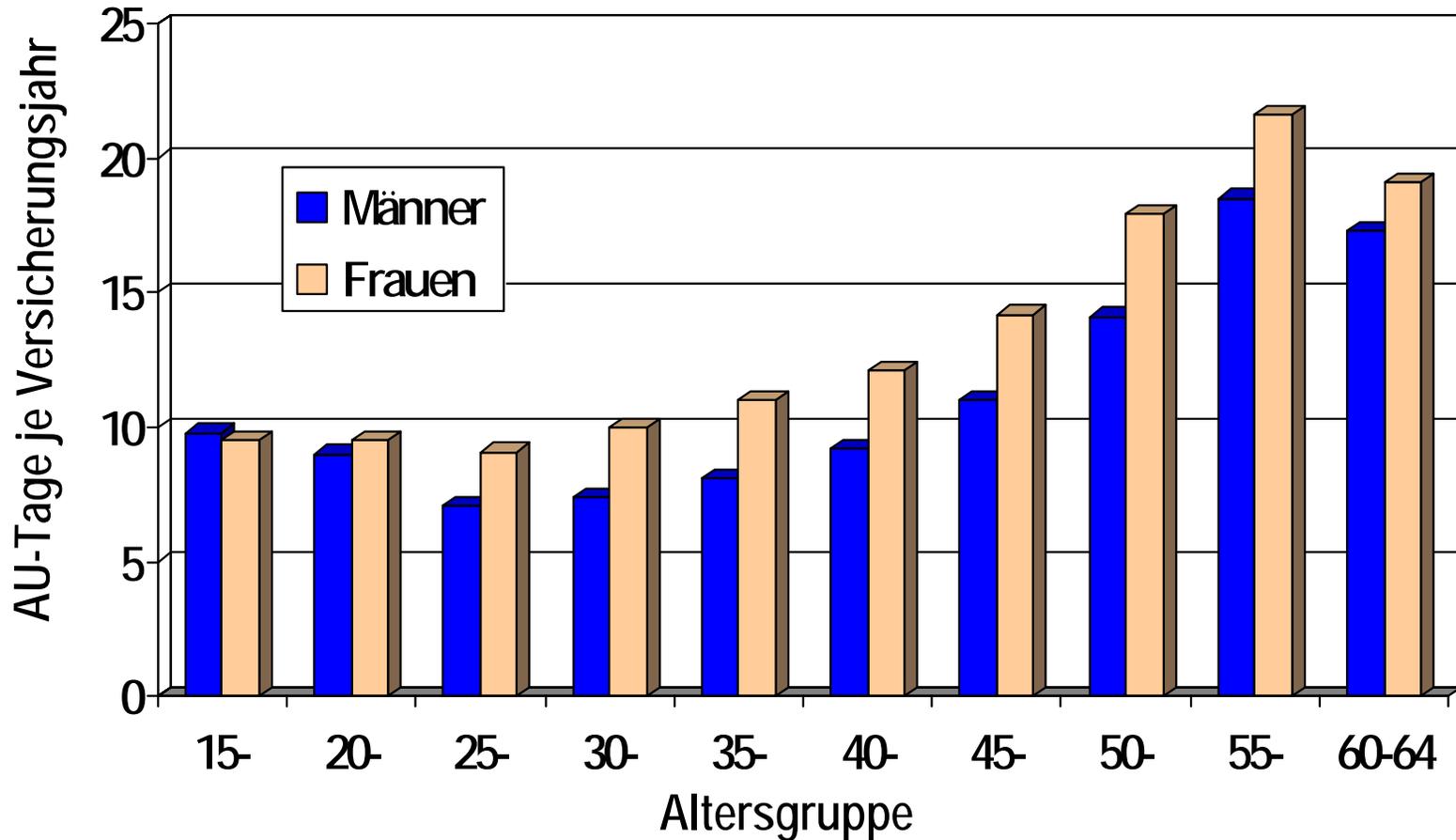
Personalentwicklung für das mittlere Lebensalter

- 1. Altersstruktur heute und morgen**
- 2. Herausforderungen für die Personalarbeit**

Risiken bei alternden Belegschaften

- **Erhöhte Fehlzeiten**
- **Innovationsrate und Anpassungen an Veränderungen?**
- **Wettbewerbsfähigkeit bei alternden Belegschaften?**
- **Motivation und Leistungsbereitschaft im Karriereplateau?**
- **Know-how-Lücken?**
- **Geringere Belastbarkeit?**
- **Mehr Leistungsgewandelte**
- **Einschränkungen der Einsatzflexibilität und Mobilität?**
- **.....**

AU-Tage je Versicherungsjahr nach Alter und Geschlecht 2005



Quelle: Gesundheitsreport Auswertungen 2006 Techniker Krankenkasse, S. 30
Prof. Dr. Erika Regnet, FH Augsburg

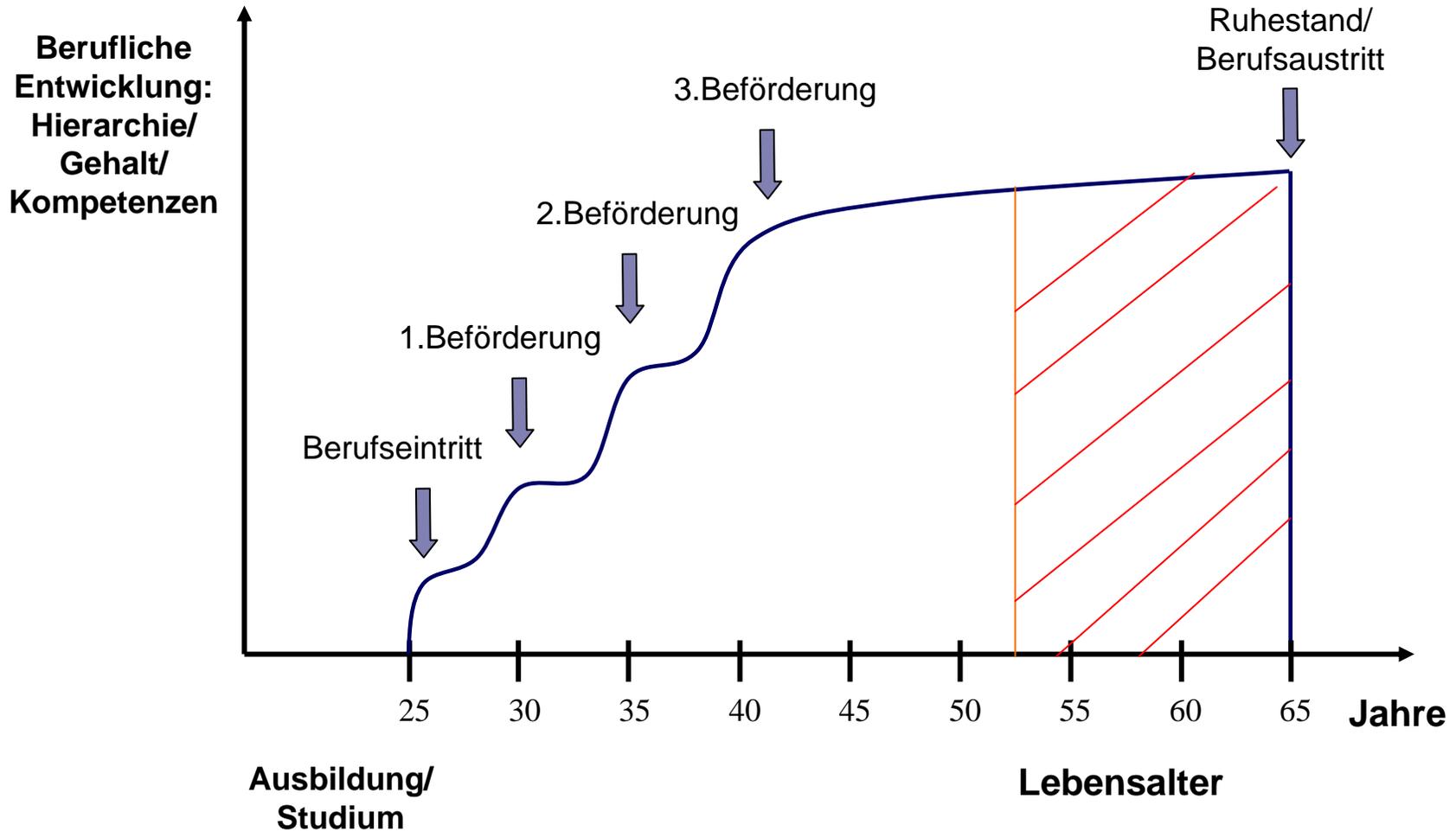
Wettbewerbsfähigkeit: Alter und Arbeit in Europa

Von je 100 Personen im Alter von 55 bis 64 Jahren stehen noch im Berufsleben:

	Männer	Frauen	
Schweiz:	75	57	
Norwegen:	73	62	
Dänemark:	67	54	
Irland:	67	39	
Großbritannien:	66	49	
Deutschland:	56	40	(Stand 2006)

Eurostat 102/2007 vom 20.7.2007, Arbeitskräfteerhebung

Traditionelles PE-Modell reicht nicht mehr

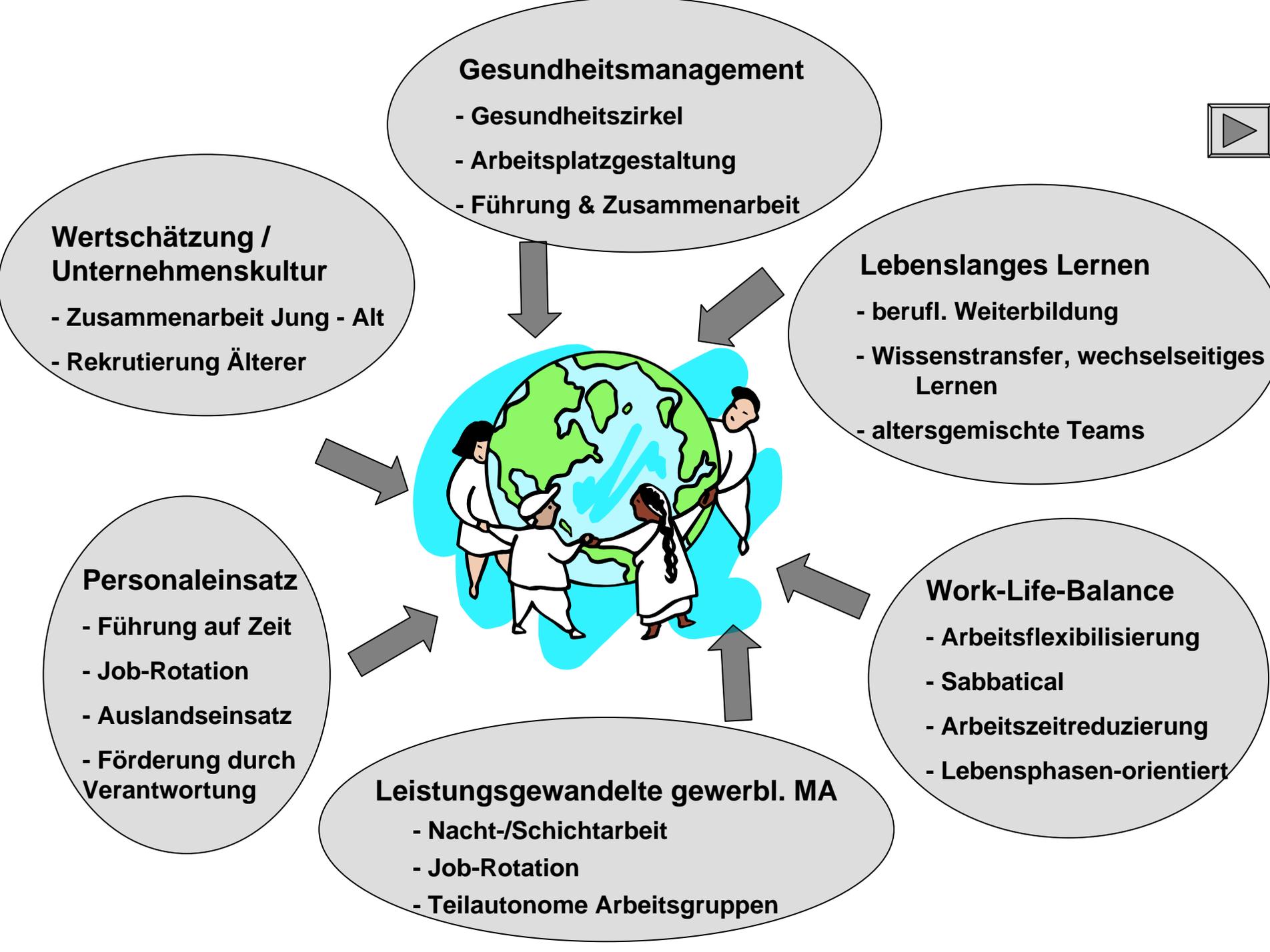


Ausbildung/
Studium

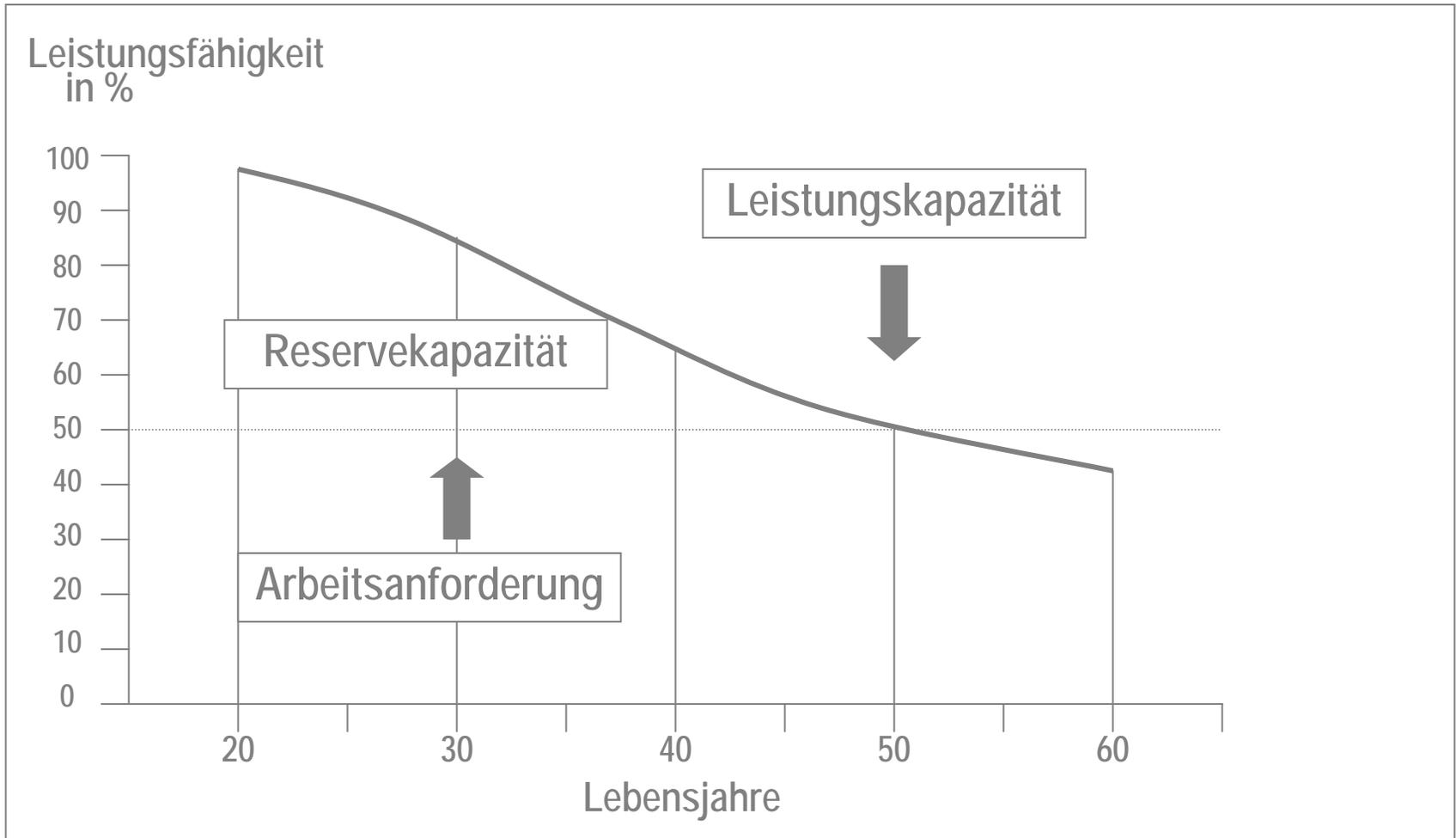
Lebensalter

Personalentwicklung für das mittlere Lebensalter

- 1. Altersstruktur heute und morgen**
- 2. Herausforderungen für die Personalarbeit**
- 3. Erfolgreich mit alternden Belegschaften -
Ansatzpunkte für eine zukunftsorientierte
Personalarbeit**



Leistungskapazität im Alter

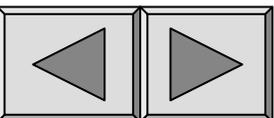


Quelle: Ilmarinen 1999, S. 185

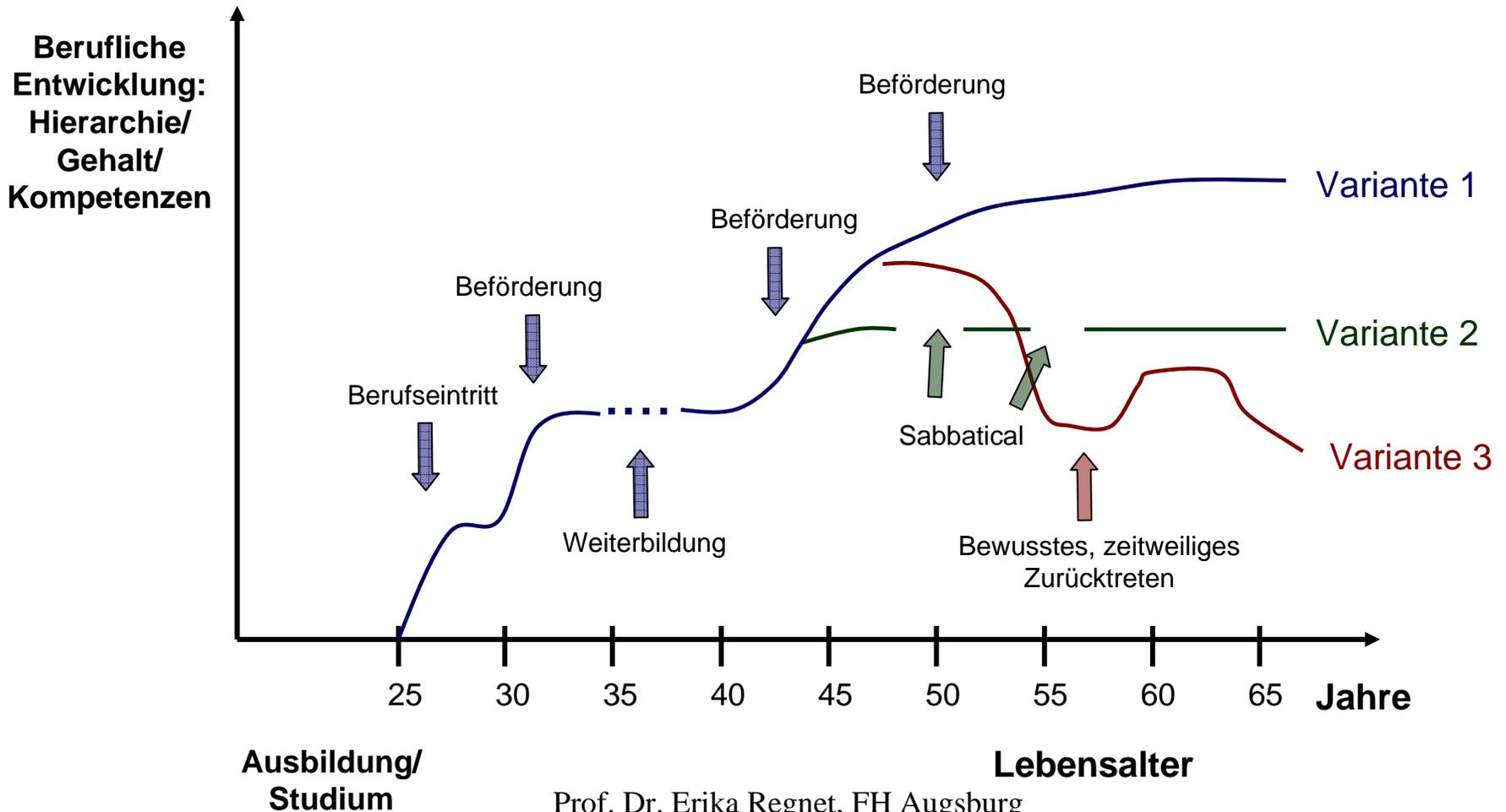


Beispiele Lebenslanges Lernen und Wissensweitergabe

- **Lufthansa: Perspektiven Workshop**
- **Deutsche Bank: Wissenstandems**
- **Lufthansa Business School: Reverse Mentoring**
- **Ehemal. Führungskräfte als Berater (Bosch)**
- **Altershomogene Gruppen?**



Neue Modelle im Berufsleben



Erika Regnet

Karriere- entwicklung 40 +

Management und Karriere



Weitere Perspektiven
oder Endstation?

BELTZ QUALIFIKATION

Literaturempfehlung

- Grünewald, U., u.a. (2003). Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Bielefeld.
- Happe, G. (2007). Demografischer Wandel in der unternehmerischen Praxis. Mit Best-Practice-Berichten. Wiesbaden.
- Hofmann, L.M. & Regnet, E. (2003) (Hrsg.). Innovative Weiterbildungskonzepte. Göttingen: 3. aktualisierte Auflage.
- Holz, M. & Da-Cruz, P. (2007). (Hrsg.). Demografischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden.
- Ilmarinen, J./Tempel, J./Giesert, M. (2002). Arbeitsfähigkeit 2010. Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben? VSA, Hamburg.
- Köchling, A. (2002). Projekt Zukunft. Leitfaden zur Selbstanalyse altersstruktureller Probleme im Unternehmen. GfAH Selbstverlag, Dortmund.
- Lachman, M.E. (2001) (Hrsg.). Handbook of Midlife Development. Chichester, Wiley.
- Regnet, E. (2004). Karriereentwicklung 40+. Weitere Perspektiven oder Sackgasse? Weinheim und Basel.
- Severing, E. (2007). Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik. Bielefeld.
- Szebel-Habig, A. (2004). Mitarbeiterbindung: Auslaufmodell Loyalität? Mitarbeiter als strategischer Erfolgsfaktor. Weinheim und Basel.
- Zemke, R., Raines, C. & Filipczak, B. (2000). Generations at work – Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers and Nexters in Your Workplace. New York.