

SimAge: Pflichtspiel für Personaler

Personalbestandsanalyse, -prognose und -planung im Zeichen des demographischen Wandels

Sie kennen SimCity, das Computerspiel für Hobby-Stadtplaner und -Soziologen? Vielen gilt es schon als ein Klassiker der Simulationstechnik. Gut möglich, dass bald ein SimAge an seine Seite tritt, und dass das, was derzeit in den Labors moderner Personalarbeit entwickelt wird, künftig einmal ähnlichen Kultcharakter haben wird. Vier IT-gestützte Verfahren einer demographieorientierten Personalplanung können wir Ihnen am 18. April vorstellen. Sie sollen Ihnen helfen, besser mit dem demographischen Wandel in Ihrem Unternehmen umzugehen.

Demographischer Wandel? Ist dazu nicht längst alles gesagt? Werden wir doch täglich mit Zahlen und Szenarien bombardiert, und auch die Hilfsangebote in Form von Seminaren und Konferenzen sind inzwischen Legion. Dennoch, es schadet nicht, sich die Dimensionen noch einmal zu vergegenwärtigen: Der Anteil der über 55-Jährigen an der Erwerbsbevölkerung Europas wird bis 2030 um 24 Millionen steigen. Das ist ein Zuwachs von 8,7 Prozent! Dagegen wird der Anteil aller übrigen Altersklassen um ca. 20-25 Prozent abnehmen. Schon ab 2010 werden die starken Jahrgänge der Babyboomer in großer Zahl aus den

Unternehmen ausscheiden. Und damit droht in den Unternehmen zugleich auch der Abfluss von Know-how und Erfahrung auf breiter Front. 2010 ist in zwei Jahren. Sind Sie darauf vorbereitet?

Und weiter: Das Erwerbspersonenpotenzial wird im nächsten Jahrzehnt nicht nur dramatisch altern, sondern auch stetig schrumpfen. Die zunehmende Bildungsarmut verschärft das Problem. Unternehmen werden deshalb ihre Fach- und Führungspositionen verstärkt mit Menschen besetzen müssen, die teilweise noch am Rande des Arbeitsmarkts stehen, das heißt: mit Frauen, mit Migranten und eben auch mit älteren Menschen jenseits des fünfzigsten Lebensjahrs.

Was aber bedeutet das alles konkret auf der Mikroebene des einzelnen Unternehmens? Wie verändern sich mittelfristig die Belegschaftsstrukturen? Wann fließt welches „Know how“ aus dem Unternehmen ab? Welche Fachkräfte werden zu welchem Zeitpunkt in welchen Unternehmensbereichen fehlen? Oft mangelt es nicht nur am Wissen über die zu erwartenden Veränderungen des eigenen Personalbestandes, sondern auch an belastbaren Einschätzungen über den zukünftigen Bedarf.

Die Personalplanung steht also vor der Herausforderung, den quantitativen und

den qualitativen Bedarf an Fach- und Führungskräften einerseits und die zukünftige Entwicklung des Personalbestands andererseits zu erfassen. Sie muss beides systematisch abgleichen und rechtzeitig gezielte Maßnahmen zur Schließung der entstehenden Lücken einleiten. IT-gestützte Verfahren zur Analyse, Prognose und Planung bieten den Unternehmen Möglichkeiten, diese Herausforderung meistern und die richtigen strategischen Entscheidungen treffen zu können.

In unserem Symposium möchten wir vier dieser Verfahren gemeinsam mit Ihnen auf Ihre Praxistauglichkeit prüfen. Anschließend möchten wir mit Ihnen Qualitätsanforderungen formulieren, denen praxistaugliche Personalplanungsverfahren im Zeichen des demographischen Wandels künftig genügen sollten.

Nutzen Sie also die Gelegenheit, im Kreise von Kolleginnen und Kollegen Wissen auszutauschen und neues Wissen zu entwickeln. Lassen Sie uns SimAge gemeinsam zu einer Erfolgsgeschichte der deutschen Wirtschaft machen. Wir freuen uns auf Sie!

Ihr



Dr. Jürgen Pfister
Metro Group

Anmeldung

Ich nehme an der Zukunftswerkstatt am 18. April 2008 in Düsseldorf teil.

Name, Vorname

Name der Firma

Straße / Postfach

PLZ, Ort

Telefon

Fax

E-Mail

Ich bin Mitglied im Demographie Netzwerk.



Metro AG Trainingscenter
Metro-Strasse 1
40235 Düsseldorf

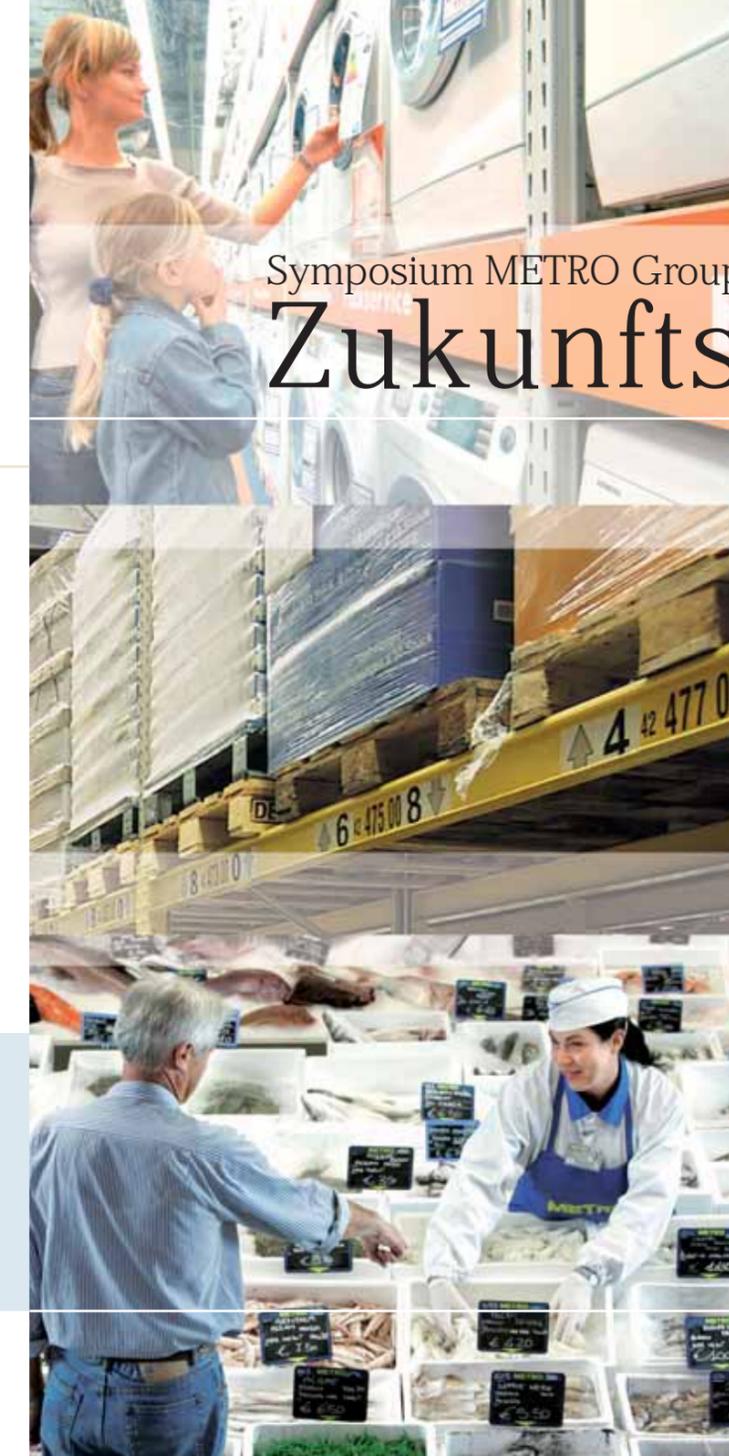
Faxnummer
069 / 7167 580 22

Ihre Ansprechpartnerin für Rückfragen



Dr. Bettina Schmitt

ddn-Geschäftsstelle
Tel.: 069 / 7167 580 27
E-Mail: b.schmitt@mandelkern-management.de



Symposium METRO Group und ddn 2008: Zukunftswerkstatt

Personalbestandsanalyse, -prognose und -planung
im Zeichen des demographischen Wandels

18. April 2008
Metro-Trainingscenter,
Düsseldorf

Das Programm



ab 9:00 **Anreise / Stehkafee**

9:30 **Begrüßung und Einführung**
Dr. Gottfried Richenhagen

9:45 **Strategische Fragestellungen und Handlungsfelder**
Dr. Jürgen Pfister

10:15 **Der Demographiereport der METRO Group: Trends 2008**
Paul Kittel

11:00 **Personal- und Rekrutierungspolitik im demographischen Wandel.
Das Demographie Netzwerk und sein Arbeitskreis**
Heike Andreschak

11:30 **Mittagspause**

12:30 **Die Zukunft im Blick: Demographie-Analysen, Personalplanung und
-entwicklung mit dem Betriebs Check**
Sandra Mortsiefer

13:15 **Das ASTRA Tool der prospektiv GmbH in der METRO Group**
Dr. Thomas Langhoff, Paul Kittel

14:00 **Pause**

14:30 **Entscheidungsunterstützung für das HR-Management
durch ein kybernetisches Simulationstool (MZSG)**
Dr. Kai Berendes

15:15 **Demographic Risk Management am Beispiel der RWE Power AG**
Michael Schmitz, Dr. Rainer Strack

16:00 **Pause**

16:15 **Podiumsdiskussion**
Alle Referenten

16:45 **Ende der Veranstaltung**

Die Referenten



Heike Andreschak

Geschäftsführende Gesellschafterin bei der Batz + Siegler Consulting GmbH. Verantwortlich für die Geschäftsfelder Personal- und Marketingforschung sowie Work-Life-Balance und Gesundheitsmanagement. Leitet u. a. den HUMAN-RESOURCES-MONITOR, eine seit 2004 jährlich bundesweit durchgeführte Studie zum Entwicklungsstand des (Personal-)Managements.



Dr. Kai Berendes

Associate Partner im Bereich Consulting und Education am Malik Management Zentrum St. Gallen. Schwerpunkte: Strategiearbeit und Unternehmensplanung mit Verbindung zur Organisationsentwicklung. Lehrbeauftragter an der Universität St. Gallen (HSG). Wurde für von ihm begleitete Anwendungen in der strategischen Personalplanung mit dem Deutschen Personalwirtschaftspreis ausgezeichnet.



Paul Kittel

Leiter der Abteilung HR-Management-Informationssysteme der METRO AG. Sein Schwerpunkt ist Strategisches Personalcontrolling und die Entwicklung innovativer Reportingssysteme. Zu seinem Tätigkeitsbereich gehört die Konzeptionierung der benötigten IT-Werkzeuge ebenso wie deren Nutzung im Controllingumfeld.



Dr. Thomas Langhoff

Geschäftsführer der Prospektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH Dortmund. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen im Bereich des demographischen Wandels (Forschungsvorhaben und Beratung von Ministerien und Unternehmen) sowie in der Erschließung und Formulierung arbeitswissenschaftlich relevanter Zukunftsthemen. Forscher, Berater und Gutachter in der angewandten Arbeitswissenschaft.



Sandra Mortsiefer

Geschäftsführerin der Betriebsinitiative Demografischer Wandel bdw sowie Senior Consultant der Dr. Mortsiefer Management Consulting GmbH, Köln. Unterstützte im Rahmen der Initiative bdw in NRW 60 Unternehmen verschiedenster Branchen und Größen bei ihrer Personalarbeit. Berät Organisationen (Verwaltungen) in Demographiefragen und führt Betriebs Checks durch.



Dr. Jürgen Pfister

Leiter des Konzernbereichs „Personal & Soziales“ der METRO Group. Zahlreiche Veröffentlichungen und Vorträge zu Rolle, Aufgaben und Organisation des Human Resources Managements und der Führung in internationalen Unternehmen. Seit 2002 Mitglied des wissenschaftlichen Beirats und Dozent an der Düsseldorf Business School. Mitglied des Vorstandes des Unternehmensnetzwerks ddn.



Dr. Gottfried Richenhagen

Referatsleiter im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW, zuletzt Leiter des Referates „Arbeit und Gesundheit“, zugleich Geschäftsführer des Gemeinschaftsinitiative „Gesünder Arbeiten e.V.“ Bekannt durch zahlreiche Vorträge und Veröffentlichungen zum Thema „Gesundheit bei der Arbeit“, „Beschäftigungsfähigkeit“ sowie „demographischer Wandel“.



Michael Schmitz

Leiter des Personalcontrollings in der Führungsgesellschaft RWE Power AG. Begleitete bzw. verantwortete Konzern-Projekte wie die Einführung von SAP-HR, die Einführung eines internationalen Personalcontrollings auf Basis von SAP-BW, die Personalaufwandsplanung mit SAP-BW sowie das Demographieprojekt „langfristige Mitarbeiterstruktur“.



Dr. Rainer Strack

Geschäftsführer und Partner bei The Boston Consulting Group (BCG) in Düsseldorf. Dort Leiter der Praxisgruppe Organisation/Human Resources (HR) bei BCG in Deutschland und Europa. Erhielt 2001 den Erich-Gutenbergpreis für das Personalcontrolling-Konzept Workonomics. Autor zahlreicher HR-Artikel, zuletzt zum Thema „Managing Demographic Risk“ im Harvard Business Review 2008.

ZUKUNFTS

SYMPOSIUM