

ddn – das Demographie Netzwerk: Von Unternehmen für Unternehmen – Erfolgsgeschichte in Deutschland



9. World Demographic Forum 2013

St. Gallen | Christian Werner, Allianz SE | 26. August 2013



Agenda

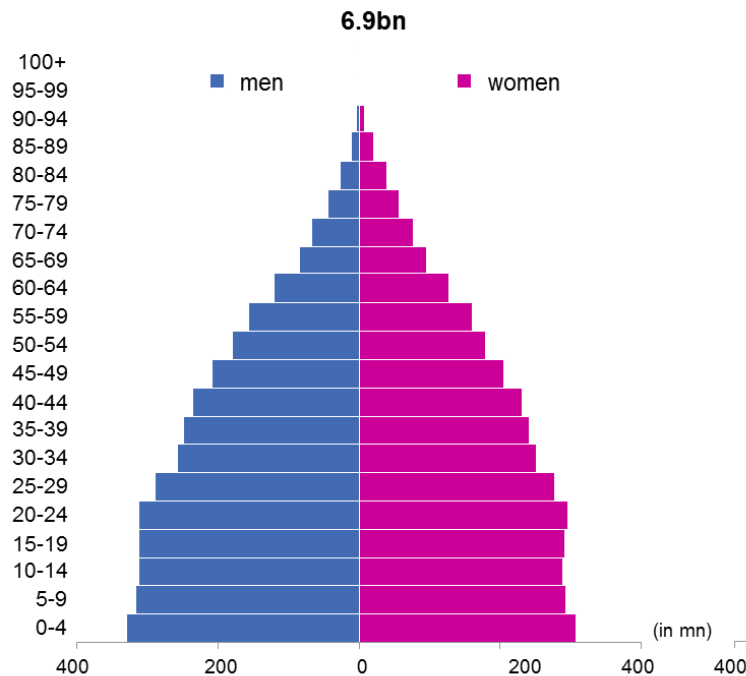
- Die Fakten
- Die Welt verändert sich
- Warum ddn e.V. – Das Demografie Netzwerk?

Die Fakten I

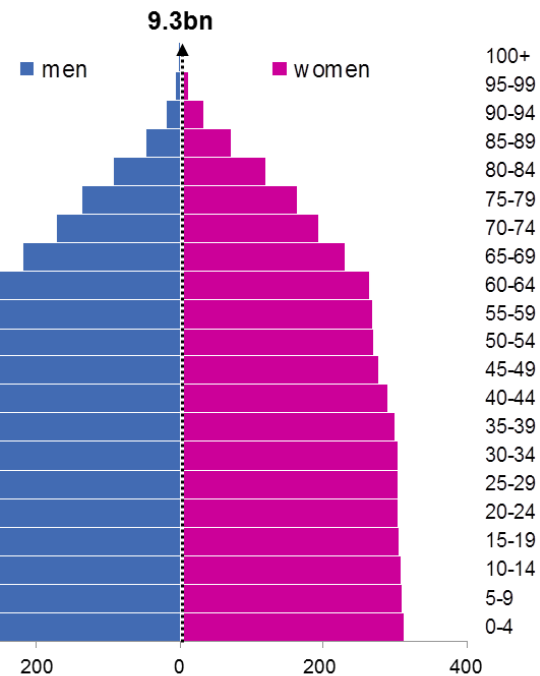


Wir werden älter

Weltbevölkerung 2011



Weltbevölkerung 2050

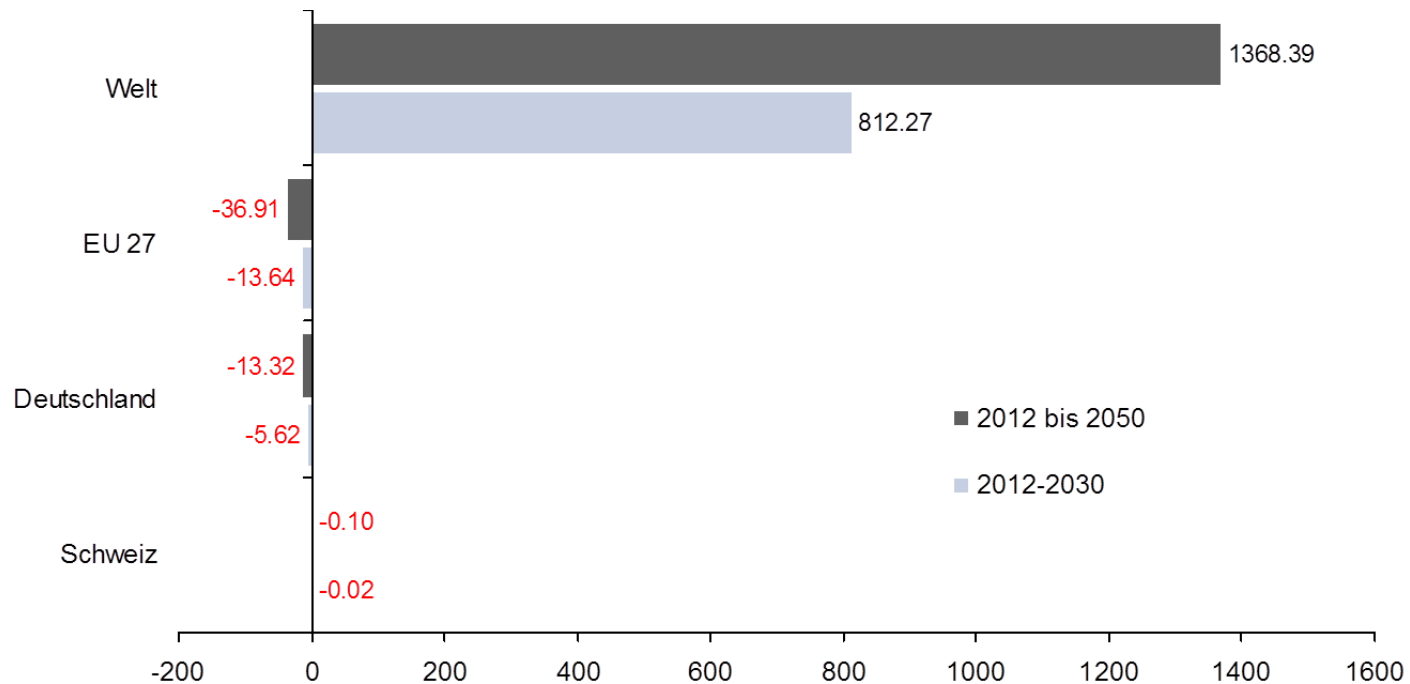


Die Fakten II



Wir werden weniger

Entwicklung der Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter, 2010 bis 2030 bzw. 2050 (Differenz, 15- bis 64-Jährige, in Millionen)



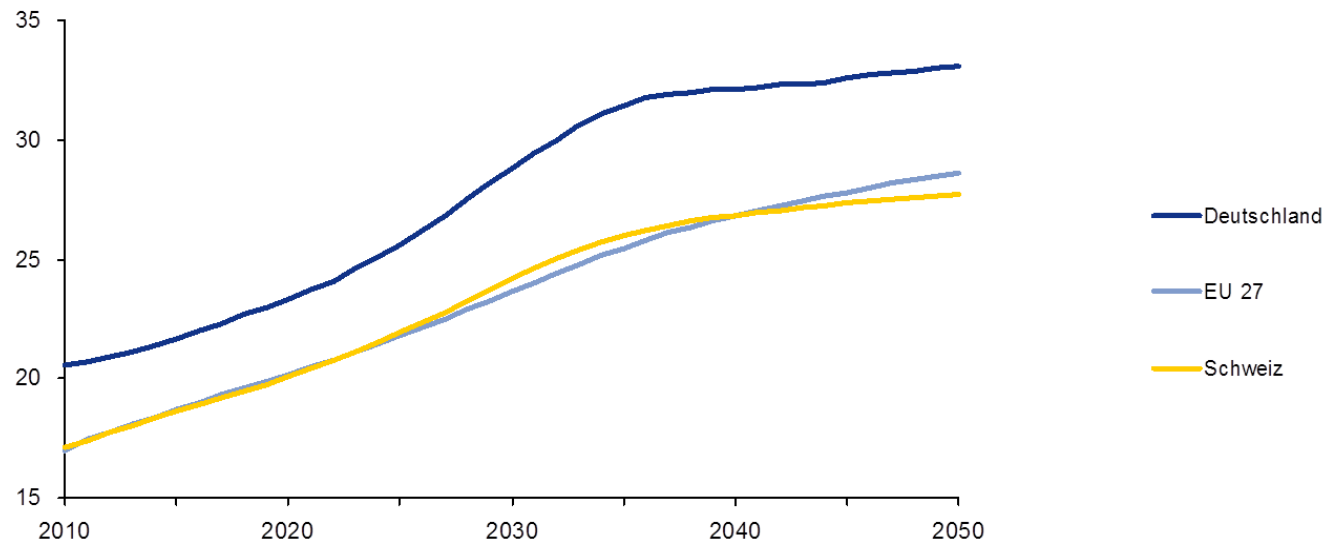
Quellen: UN population division, World Population Prospects, 2012 revision, Eurostat, BFS, Bundesamt für Statistik.

Die Fakten III



Die Älteren werden mehr

Personen im Alter 65 und älter
(in Prozent der Gesamtbevölkerung)



Quellen: Statistisches Bundesamt, BFS, Eurostat.



Die Welt verändert sich – Trends



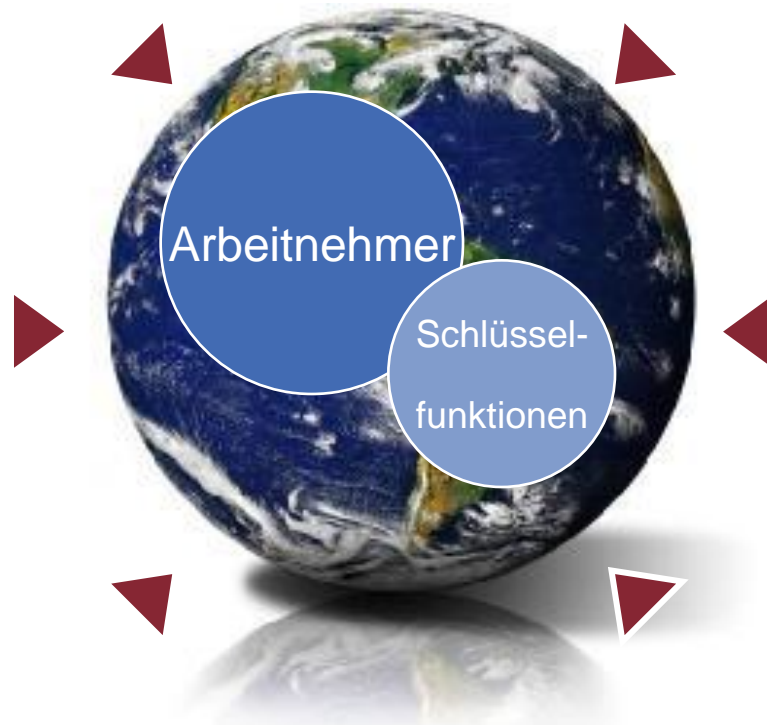
Technology & Kommunikation



Demografie



Life style & Werte



Regulation / Gesetze



Bindung an das Unternehmen



Marktentwicklung und Kundenanforderungen



Herausforderungen der Arbeitswelt

Externe Einblicke mit interner Diagnostik kombinieren

Alternde Arbeitsnehmer

Bindung von Talenten

Schlüsseltalente

Strategische Vielfalt

Mobilität

Kompetenzmanagement

Werte

Interne Veränderungen

Externe Veränderungen

Regulation / Gesetze

M&A

Technologie

- z.B. negativer Einfluss auf unternehmerische Nachhaltigkeit bei Mangel und Wachstumsbegrenzung

- z.B. Änderungen in der Geschäftsstrategie, im Vertriebsportfolio oder des Betriebsmodells

Strategische Planung

Ergebnisse einer quantitativen Analyse und eines vorhersagbaren Modells.

Potentielle Maßnahmen

Externe Herausforderungen

Demografie, altersabhängige Änderungen/ Verhalten

Mitarbeiterstrategie

Herausforderungen erfordern effe



Intelligente Personalstrategien begleiten den demographischen Wandel

- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Flexibles Arbeiten
- Kommunikations- / Veränderungsmanagement
- Einstellungsstrategien
- Work Life Balance
- Vielfalt
- Personalentwicklung
- Flexible Verrentungsmodelle
- Lebenslanges Lernen





Was bedeutet das?



Für uns Menschen

Die Lebenserwartung steigt. Die Rente könnte 20 Jahre länger dauern.

Für Jobsuchende

Der Arbeitsplatz könnte zu einem Verkäufermarkt werden. Das wird zusehends HR Strategien hervorrufen, die alle Generationen anziehen, motivieren, an sich binden und bedienen müssen.

... und für Unternehmen?

**Schneller sein!
Andere Richtungen einschlagen!
Weg ist nicht immer geradlinig!
Andere Wege gehen!**

Für HR

Verhaltenseigenschaften von unterschiedlichen Generationen dürfen nicht vernachlässigt werden. Es sind Lösungen für einen integrierten Ansatz gefragt.



Was unterstützt?

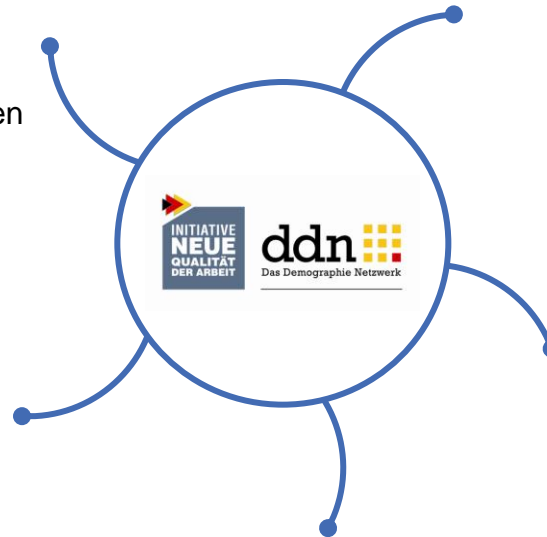


13 nationale Arbeitskreise

- Gesundheit
- Arbeitsorganisation und -gestaltung
- Qualifikation, Weiterbildung, Lernen
- Führung und Unternehmenskultur
- Personal- und Rekrutierungspolitik
- Kommunen und Wirtschaft für Generationen
- Regionalisierung
- Tarifgestaltung
- Strategische Personalplanung
- Zukunftssicherung und Altersvorsorge
- Innovation und Demografischer Wandel
- Altersgemischte Teams
- Diversity Management (i.Gr.)

Beirat

mit 12 renommierten
Persönlichkeiten aus
Wissenschaft und
Wirtschaft



17 bundesweit
regionale Netzwerke

376 Mitglieder

- 176 Unternehmen
- 99 Juristische Personen (öffentliche Arbeitgeber, Bundesministerien, Gewerkschaften, Kammern, Krankenkassen, Vereine, Stiftungen, Verbände, Institute, Universitäten, Hochschulen)
- 75 Natürliche Personen
- 26 Personalberatungen

2,5 Mio. Arbeitnehmer werden
durch Mitgliedsunternehmen
repräsentiert



Gemeinsam zum Entrepreneur werden

Weil wir noch zu sehr im Gestern verhaftet sind ...

- ... mit Unternehmenskulturen, die Vorurteile über das Alter konservieren
- ... mit einer Rekrutierungspolitik, die Alter wie eine Qualifikationsanforderung behandelt
- ... mit einer Personalentwicklung, die ältere Mitarbeiter als nicht mehr entwicklungsfähig einstuft
- ... mit einer Personalplanung, die den Vorruhestand als probates Mittel des Personalabbaus nutzt



Zusammen sich den Herausforderungen stellen

Weil sich fortschrittliche Arbeitgeber/Regionen fortschrittlich positionieren wollen ...

- ... als ddn-Unternehmen von der Markenstärke des Netzwerkes profitieren („Employer Branding“)
- ... als Mitglied öffentlichkeitswirksam in Erscheinung treten, z.B. mit der ddn-Wanderausstellung DemograWIE oder durch vergünstigte Teilnahme am Wettbewerb Deutschlands Beste Arbeitgeber
- ... als Region unterstreichen, dass ein drängendes Thema erkannt und gemeinsam mit Politik, Kommunen und Partnern angegangen wird



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Gemeinsam Zukunft gestalten!



Gefördert durch:

