



Parlamentarischer Abend am 26.10.2010 in der Deutschen Parlamentarischen Gesellschaft

Demographieinitiativen in der SICK AG:
Wie kann die Rente mit 67 durch die Wirtschaft realisiert werden?

Rudolf Kast

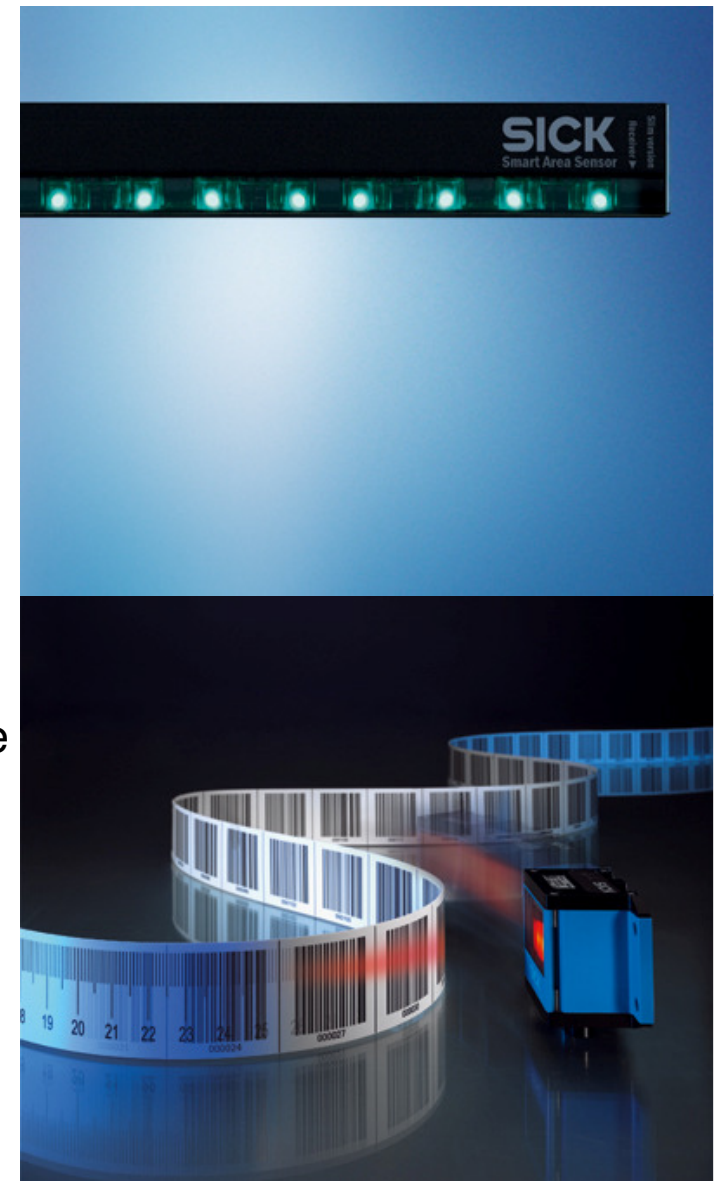
- : Kurzvorstellung der SICK AG
- : Lebenslanges Lernen
- : Arbeitszeitflexibilisierung inklusive ZeitWertKonten
- : Gesundheitsmanagement
- : ddn (Das Demographie Netzwerk)



: Vorstellung der SICK AG

- : Gegründet 1946 - **über 60 Jahre Sensorerfahrung**
- : Rund **5.000 Mitarbeiter** weltweit
- : **In 87 Ländern** präsent:
Mit fast **50 Tochtergesellschaften und Beteiligungen**
sowie zahlreichen spezialisierten **Fachvertretungen**
- : **596,8 Millionen EUR Konzernumsatz**
im Geschäftsjahr 2009
- : **Breitesten Produkt- und Technologie-Portfolio** der Branche
- : **Führend in der Innovation** von Sensorlösungen

SICK - weltweit einer der führenden Hersteller von Sensoren und Sensorlösungen für industrielle Anwendungen



SICK als Arbeitgeber „Great Place to Work“

SICK gehört seit 2003 zu Deutschlands besten Arbeitgebern und wurde seit 2005 fünf Jahre in Folge mit einem Sonderpreis ausgezeichnet:

- : 2005 Sonderpreis für Lebenslanges Lernen
- : 2006 Sonderpreis für die Förderung älterer Mitarbeiter
- : 2007 Sonderpreis für Chancengleichheit
- : 2008 Sonderpreis für die Förderung älterer Mitarbeiter
- : 2009 Sonderpreis Gesundheitsförderung



Handelsblatt

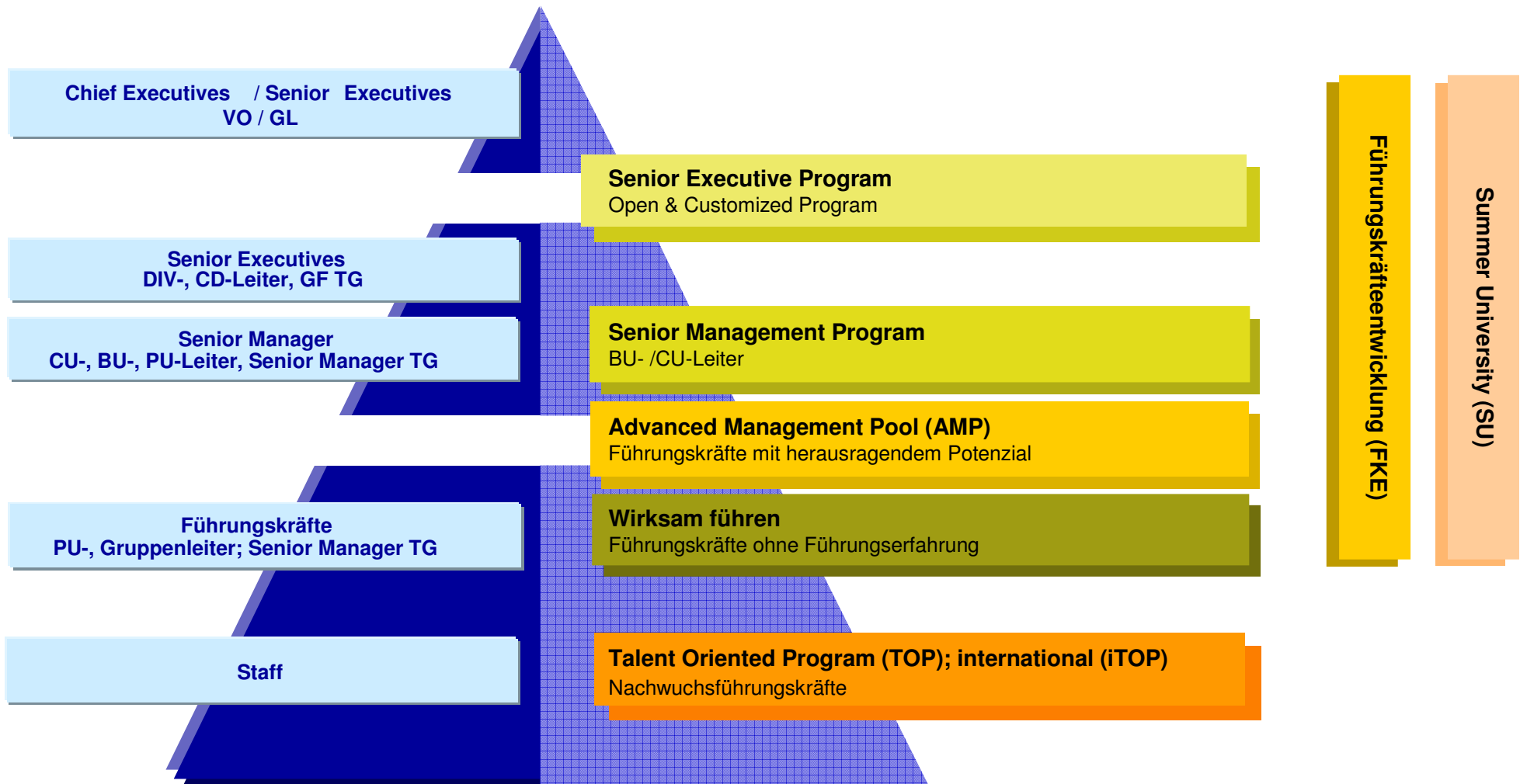




: Lebenslanges Lernen

Lebenslanges Lernen

Übersicht Management Development - Programme



**Berufsbegleitende Qualifizierung
zum Berufsabschluss
Logistiker IHK**

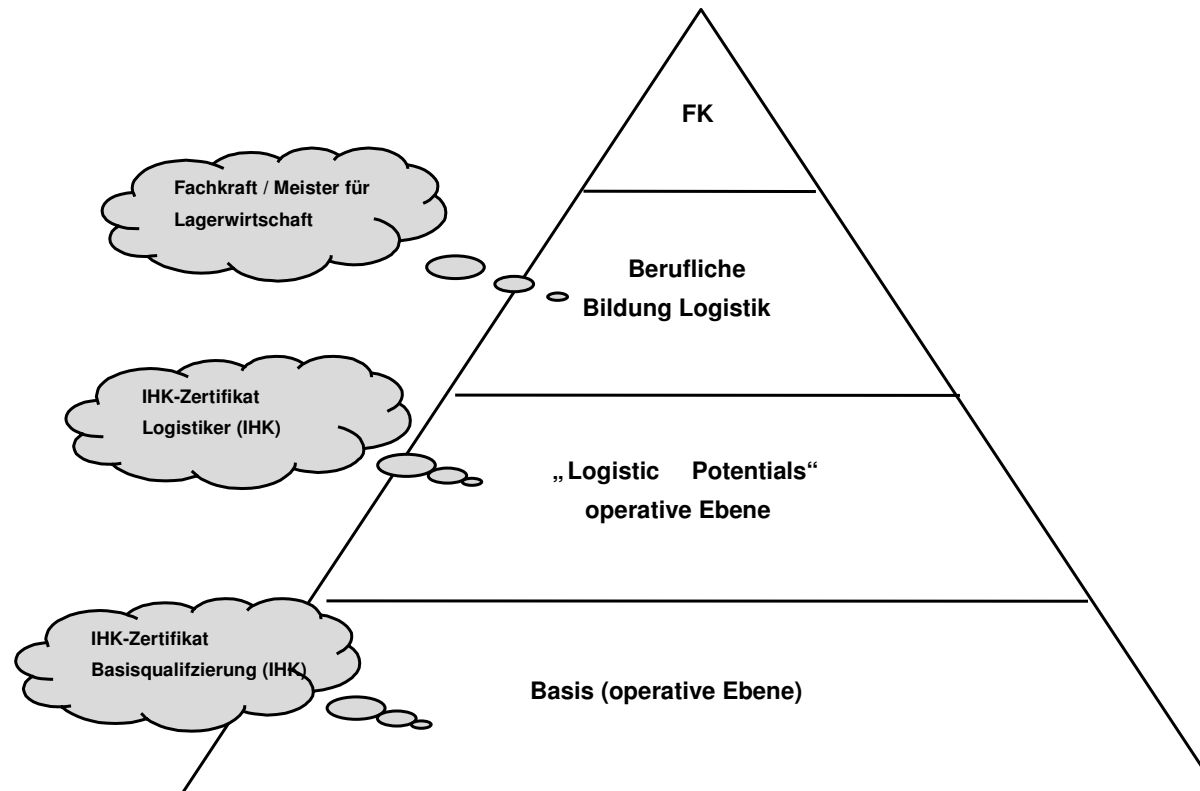
Lebenslanges Lernen

Berufsbegleitende Qualifizierung zum Logistiker

Maßnahmen wurden von der EU und dem BMBF geförderten Projekt Lernende Region - Landkreis Emmendingen finanziell unterstützt
(Kosten der Qualifizierung 30.000 € - Förderung von 15.000 €)

Rolle der PE:

Konzeptpartner, Impulsgeber, Begleitung, Schnittstelle zur IHK, Organisation16



✓ **Modul 1: Lean Production**
Externer Trainer - 1 Tag

Modul 4: Q4U
Interne Trainer - 1 Tag

✓ **Modul 2: Lernen lernen**
Personalentwicklung - 0,5 Tage

Modul 5: Produktionssystem
Interne u. externe Trainer - 1,5 Tage

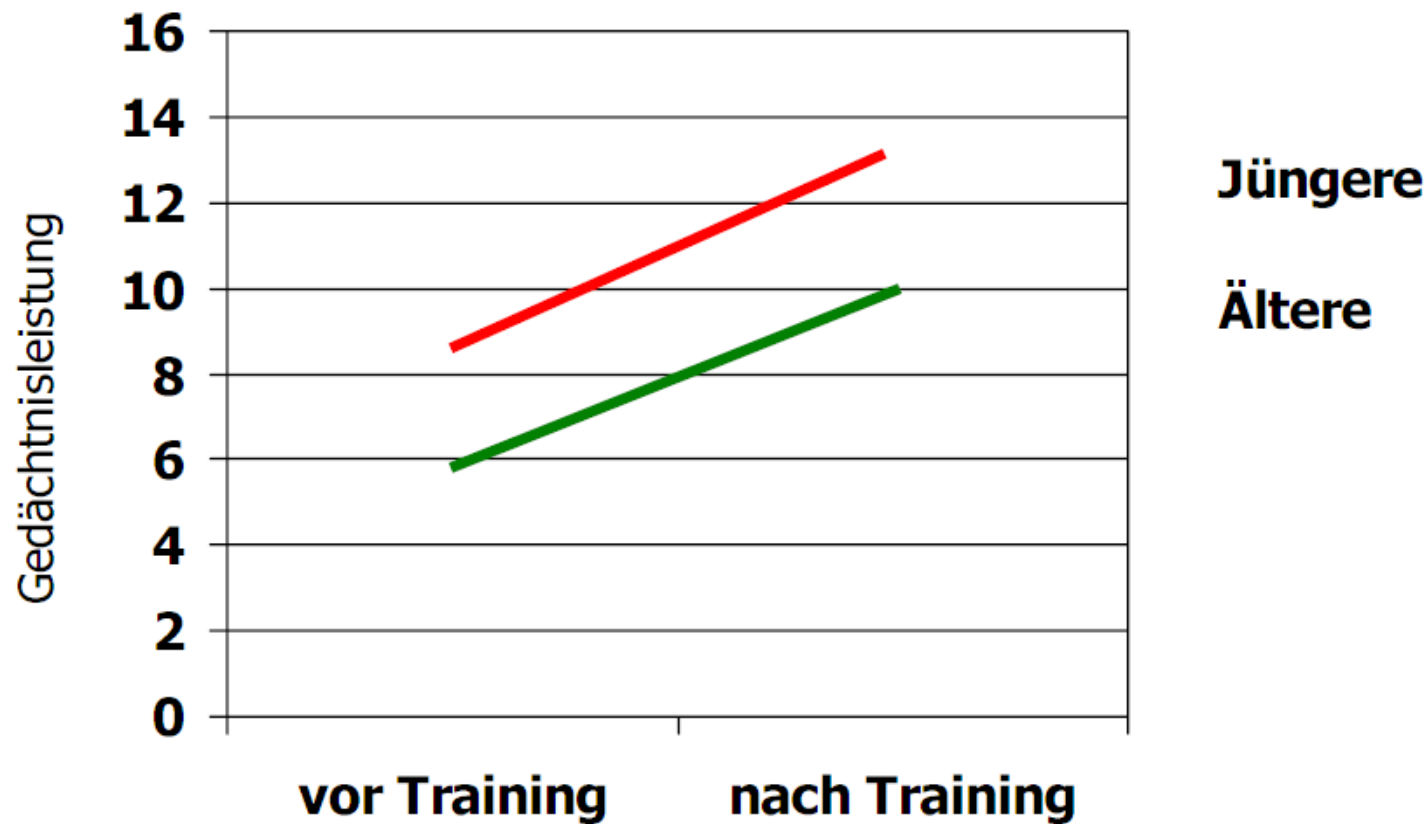
✓ **Modul 3: Bleifrei Lötten**
Externer Trainer - 2 Tage

„Lernen lernen“
6 Termine
68 Teilnehmer

- Inhalte:**
- **Lernen: Was heißt das für mich?**
 - **Anforderung des permanenten Lernens**
 - **Erfolgreiches lernen als Motivation**
 - **Eigener Lerntyp erkennen, Lernmethoden ableiten**
 - **Umgang mit Lernblockaden**



- **Trainingsgewinne Älterer und Jüngerer auf vergleichbarem Niveau**

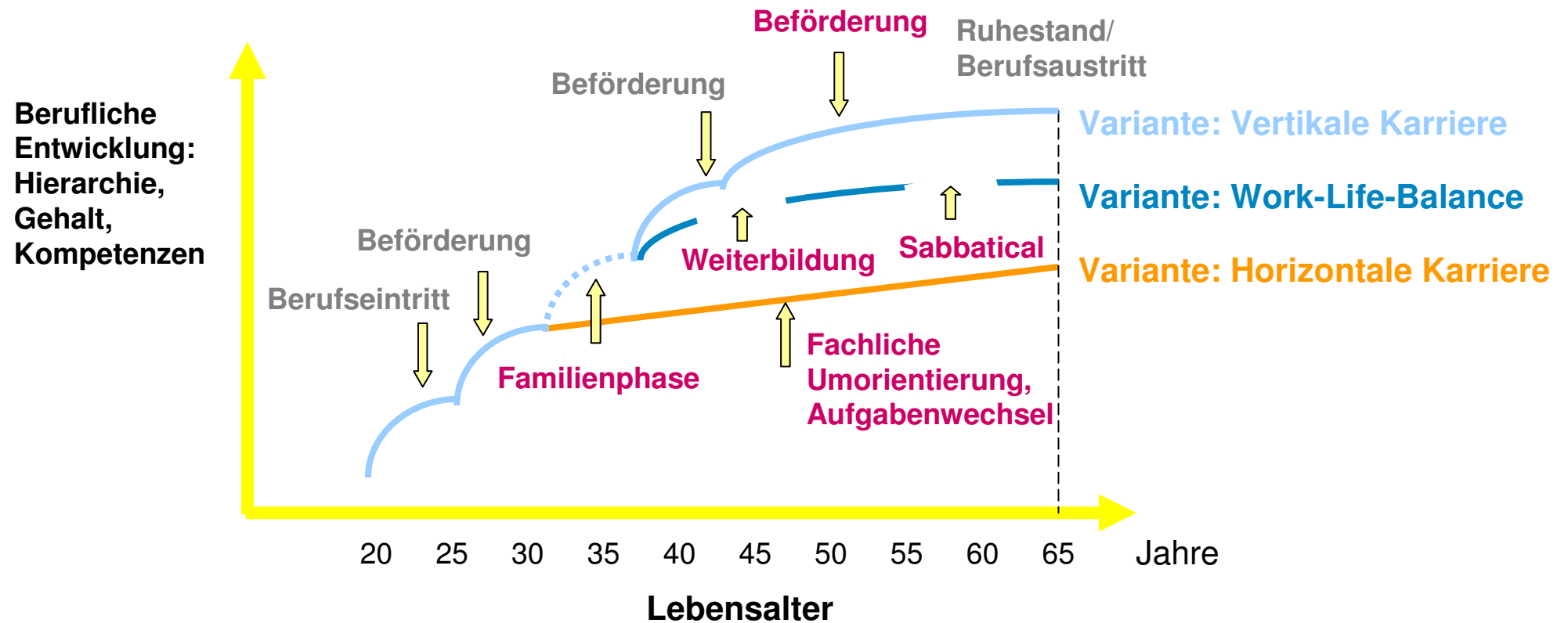


Nyberg et al., 2003



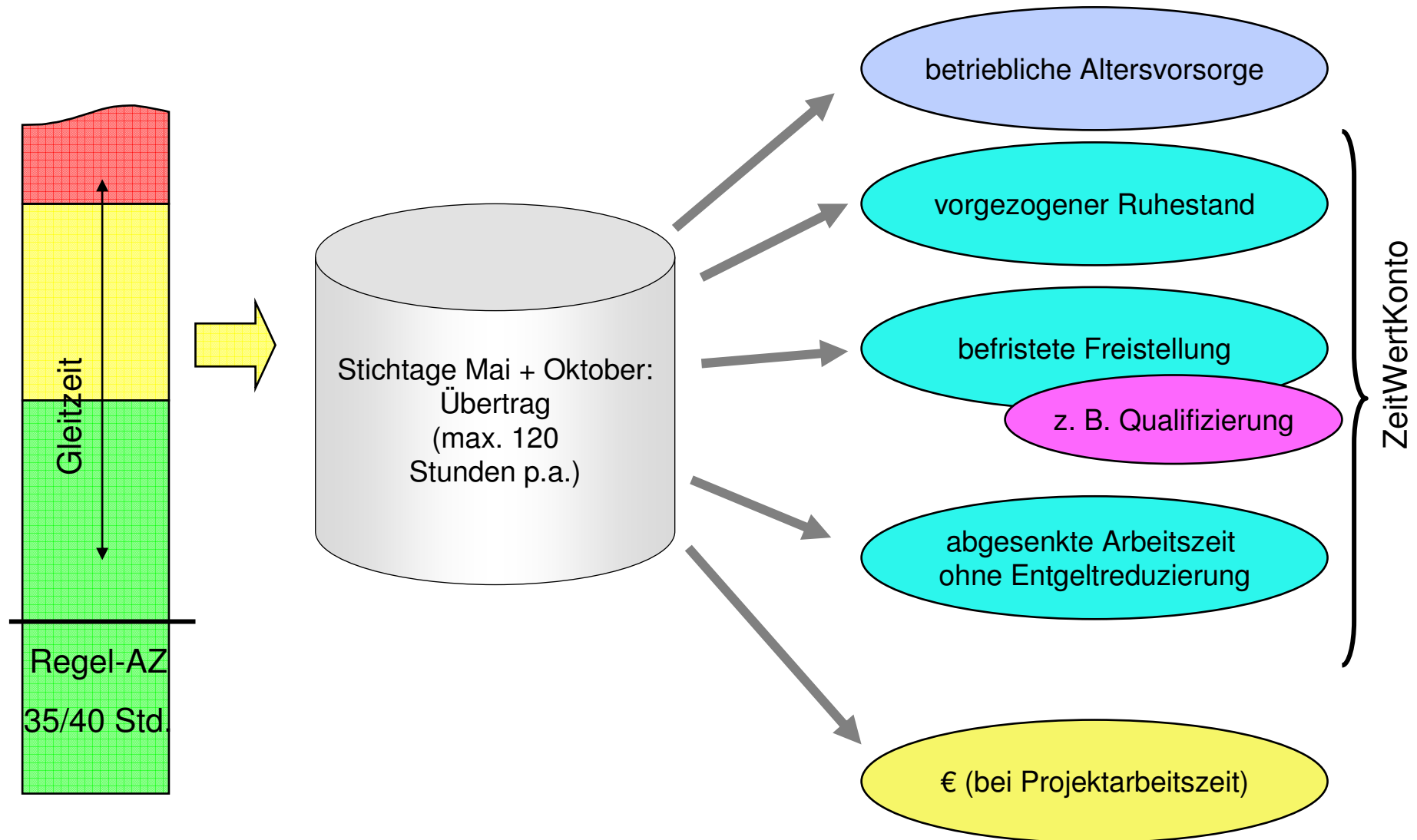
: Arbeitszeitflexibilisierung inklusive ZeitWertKonten

Differenzierte Wege der beruflichen Entwicklung

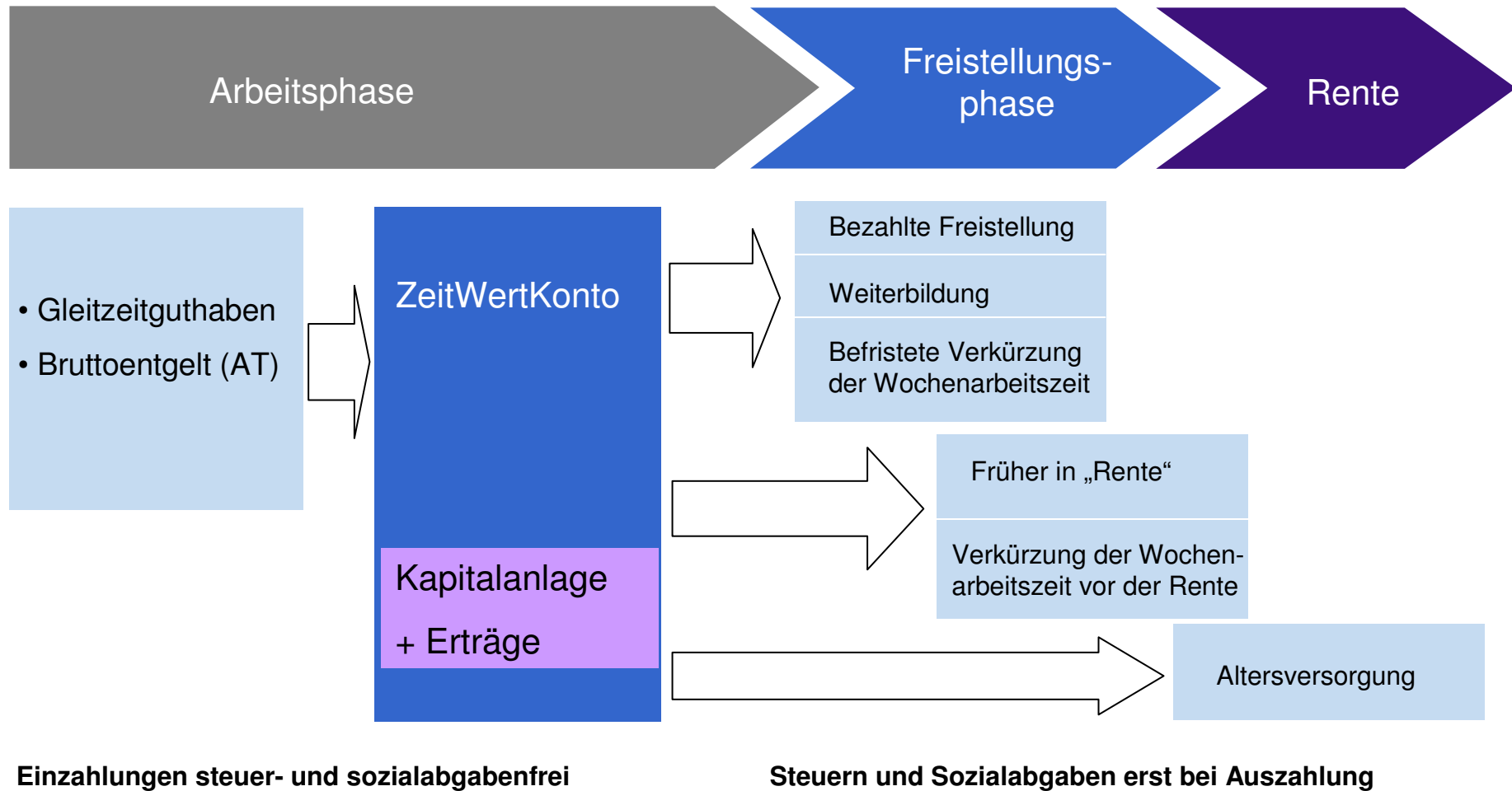


Nach: E. Regnet: Karriereentwicklung 40+. Weitere Perspektiven oder Endstation?

Verwendungsoptionen von Zeitüberschüssen



Das Prinzip des ZeitWertKontos

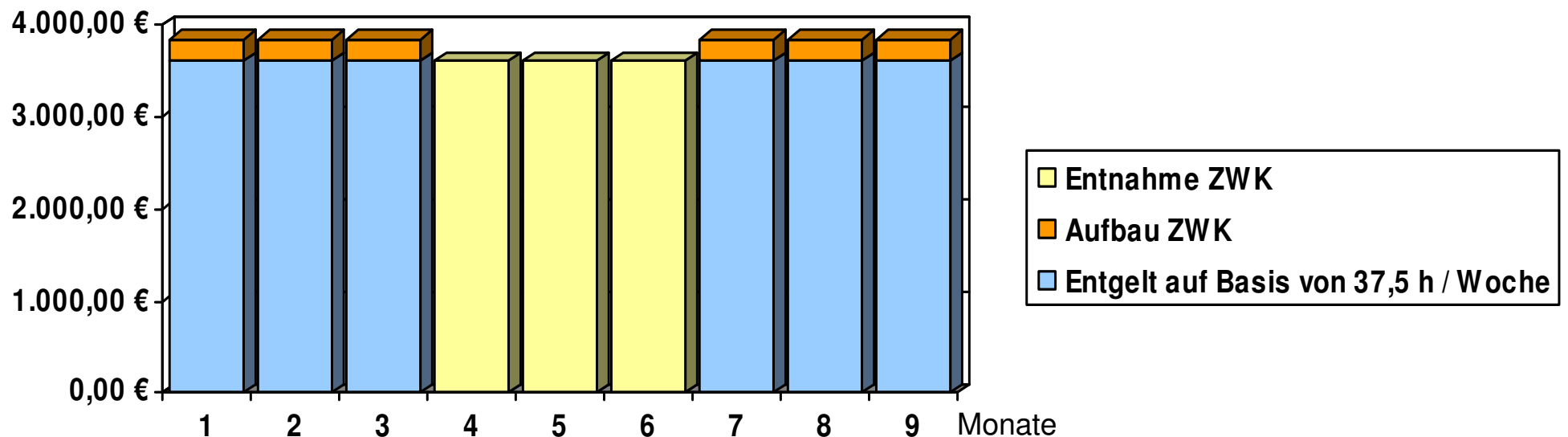


Beispiel

Sabbatical - Freistellung für 3 Monate

Eine Mitarbeiterin aus der Personalentwicklung lässt sich für eine Neuseeland-Rundreise für 3 Monate freistellen. In dieser Zeit erhält sie ihr Bruttomonatsentgelt (E12) weiterhin - Auszahlung aus dem ZeitWertKonto.

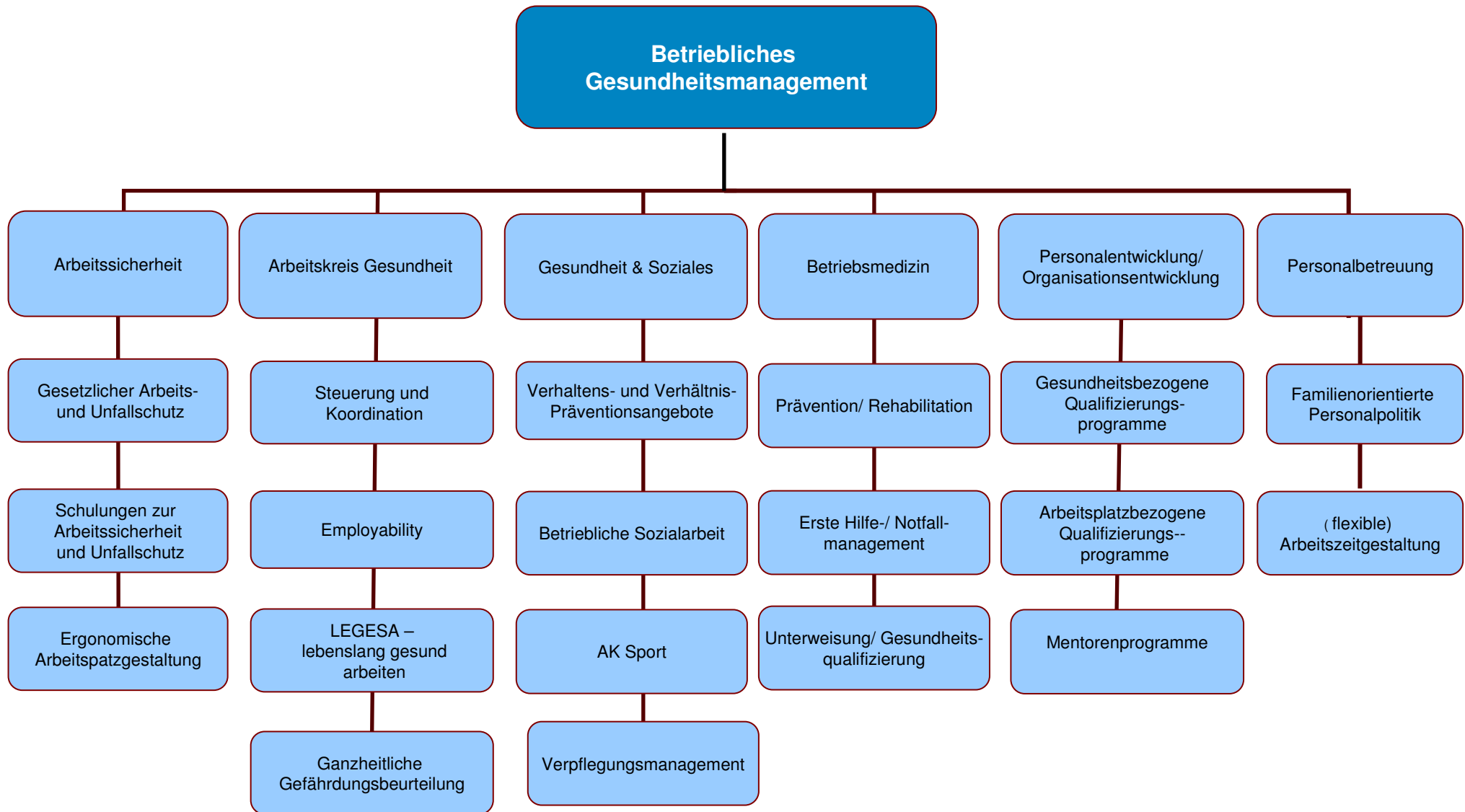
Während des Sabbaticals erfolgt keine Einzahlung in das ZeitWertKonto.



„Alt war gestern“

⋮ Gesundheitsmanagement

Überblick: Betriebliches Gesundheitsmanagement der SICK AG



Great Place to Work®

- : Great Place to Work – der Sonderpreis *Gesundheit*



Sonderpreis *Gesundheit* - Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung in ausgewählten Bereichen

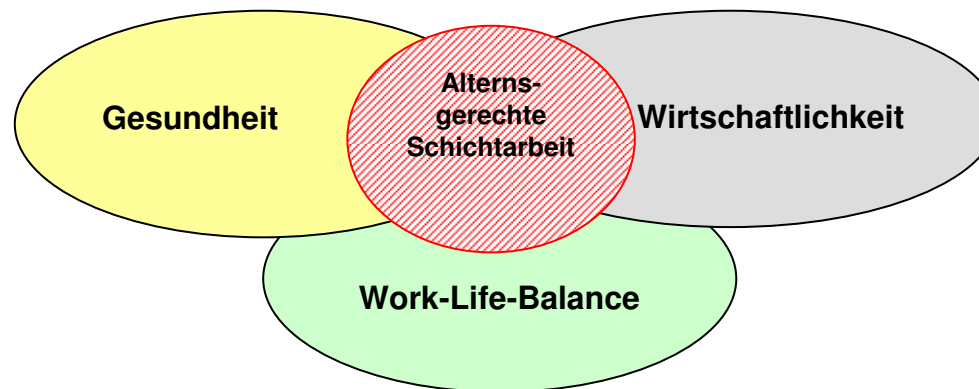
Great Place to Work®

: Prozent Topboxes

- Die körperliche Sicherheit am Arbeitsplatz ist gewährleistet **94%**
- Die Mitarbeiter erhalten hilfreiche Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit **83%**
- Wir haben hier ein gutes Umfeld für das psychische und emotionale Wohlbefinden **64%**
- Unser Gebäude und die Einrichtungen tragen zu einer guten Arbeitsumgebung bei **83%**
- Ich kann mir Zeit frei nehmen, wenn ich es für notwendig halte **78%**
- Die Mitarbeiter werden ermutigt, einen guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu finden **63%**

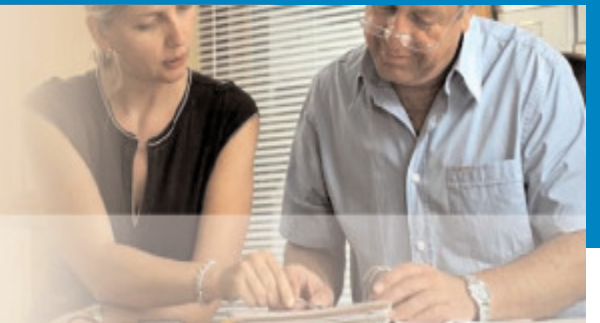
Mittelwert: 78%

- : **Lebensphasenmodellorientierung in der Schichtarbeit**
- : Bestandsaufnahme: Was läuft bereits gut in Richtung “zukunftsfähige, gesunde Schichtarbeit”
- : Sensibilisierung der Führungskräfte/Projektteilnehmer zum Demographiethema



: Die Chancen altersgemischter Gruppen im Fokus:

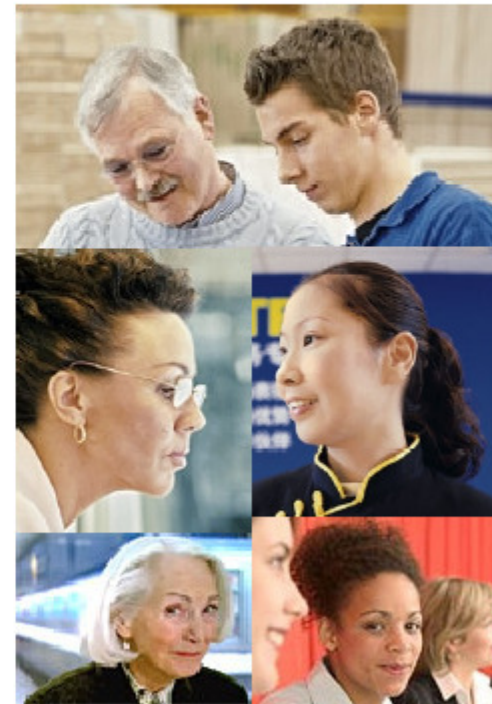
- : Überblick über Altersstruktur einzelner Bereiche durch Altersstrukturanalysen
- : Interviews von Mitarbeitern aus altersgemischten Teams zeigen:
 - Altersgemischte Arbeitsgruppen haben aus Perspektive der Befragten salutogenes Potential
 - Nicht direkt das kalendarische Alter, sondern vielmehr die Betriebszugehörigkeit sind bei der Altersmischung relevant
 - Vor allem Wissens- und Erfahrungsunterschiede altersgemischter Gruppen werden als relevant wahrgenommen
 - Um die Chancen der Altersdiversität zu nutzen müssen altersgemischte Gruppen von Seiten der Mitarbeiter und der Führungskräfte gepflegt werden (Kulturaufgabe) und von Unternehmensseite bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein



Präambel:

- Die ddn Mitglieder sehen
 - den **Rückgang** des Erwerbspersonenpotentials,
 - die **Alterung** der Erwerbsbevölkerung sowie
 - die zunehmenden **Migration und Vielfalt** der Erwerbsbevölkerung

als die zentralen Herausforderungen des demographischen Wandels für die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in der Gesellschaft sowie für die Personalpolitik in ihren Unternehmen.



10 Goldene Regeln

1. Wir betrachten die Unternehmenskultur als Chefsache und ermöglichen durch eine wertschätzende Führung, dass unterschiedliche Mitarbeitergruppen und Generationen produktiv und respektvoll zusammenarbeiten.
2. Wir treten für eine nicht diskriminierende, alters-, geschlechts- und herkunftsneutrale Personalauswahl, Personalgewinnung und Personalentwicklung ein.

Let's continue like that:



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**