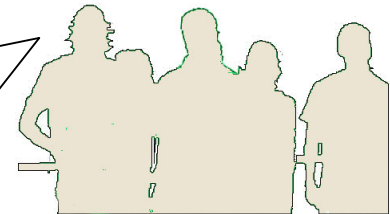


## Mit Mus(s)e und Kraft die Balance in der Arbeits- und Leistungsfähigkeit erhalten und fördern

- Das Wurzelwerkkonzept pppG für physische, psychische und psychosoziale Gesundheit -

### Unsere Ziele:

„Wir integrieren in den nächsten zehn Jahren lebenslanges Lernen in unsere Arbeit, um unsere Gesundheit zu fördern und zu erhalten.“



### Wir haben gelernt:

- Damit haben wir eine gute Basis für ein jederzeit hohes Know How in Qualifizierung, Gartenbau, Handwerk und Gesundheit
- und gewährleisten eine höhere Qualität als unsere Mitbewerber
- aus Erfolgen Energie zu schöpfen
- vorhandene Potentiale zu nutzen
- Selbstverantwortung einzufordern

### Unsere Erfahrungen:

- Ein starkes Team braucht Auszeiten
- Informierte, sensibilisierte und motivierte MitarbeiterInnen arbeiten ausgesprochen effektiv
- Nur durch externes Coaching lassen sich enge Rahmen sprengen und wirkungsvolle Lösungen finden
- Unser Spektrum hat sich vergrößert, neue Produkte sind schon am Markt



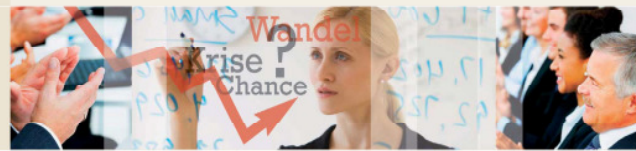
in Kooperation mit

DR. CLAUDIA HÄRTL-KASULKE

BERATUNG  
KULTUR +  
KOMMUNIKATION

IV. KNOW-HOW-KONGRESS 2009

# Wirtschaft und Demographie – Zukunft wird jetzt gemacht

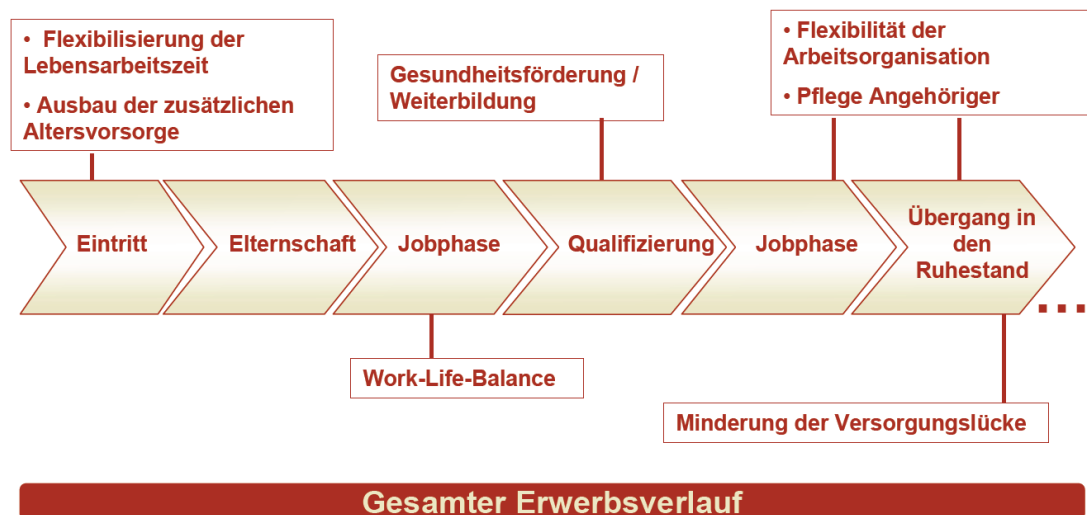


## HESSEN CHEMIE

### Demografieberatung durch HessenChemie

- Interdisziplinär („Baukastenprinzip“)
- Kontinuierlich („Flat Rate“)
- Integriert in die Verbands- und Unternehmensstrategie
- Verankert im Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“

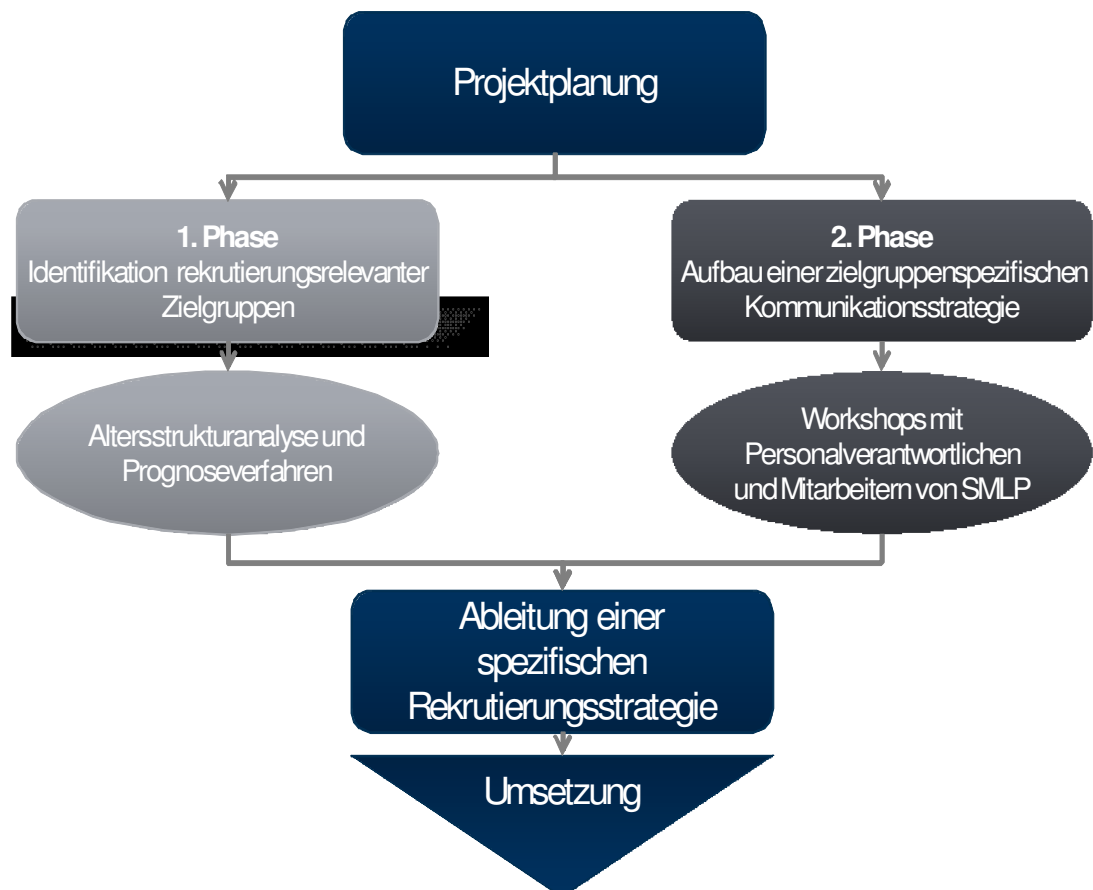
### Mit guter Planung durchs (Arbeits-)Leben





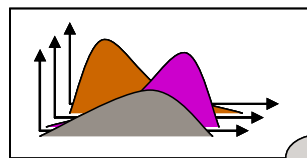
Ein Unternehmen der Salzgitter Gruppe

## Die Altersstrukturanalyse als Basis für eine zielgruppengerechte Rekrutierungsstrategie



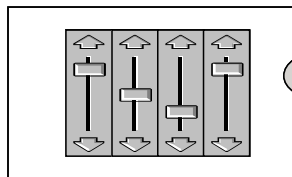


## Plan@HR: Dynamische Szenariosimulationen in der strategischen Personalplanung



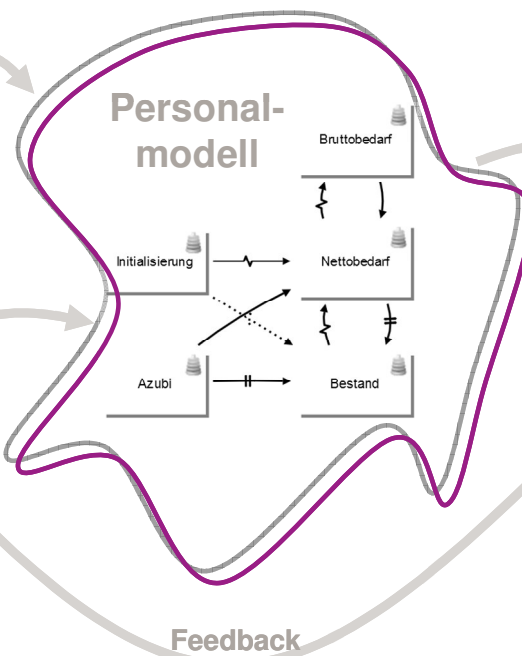
1

In Basisszenarien werden die nicht beeinflussbaren **Herausforderungen** abgebildet, ...



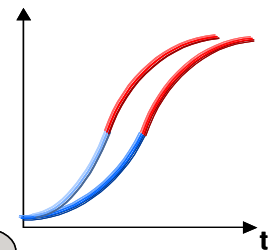
4

... die mit der Veränderung variabler **Optionen** weiter analysiert und verfeinert werden.



2

... die Simulationsergebnisse werden bewertet ...



3

... und erste mögliche Maßnahmen entwickelt,

5

Der Prozess wird durchlaufen, bis geeignete **Maßnahmen** als Planszenario finalisiert werden.

In Kooperation mit malik management zentrum st. gallen

### Nutzen

- Identifikation der Alters- und Kapazitätsrisiken in den wichtigsten Jobfamilien über die nächsten 10 – 15 Jahre, in verschiedenen Zukunftsszenarien.
- Transparenz über den Einfluss großer „Austrittswellen“, z.B. aufgrund von ATZ, auf Personalbedarf und Altersstruktur.
- Konsequenzen der Unternehmensstrategie auf das Mitarbeiterportfolio: Auswirkungen von Wachstumsinitiativen bzw. Restrukturierungen. Identifikation der notwendigen Qualifizierungsbedarfe.
- Simulation der Rekrutierungspolitik vor dem Hintergrund des erwarteten Bedarfs und der demografischen Entwicklung.