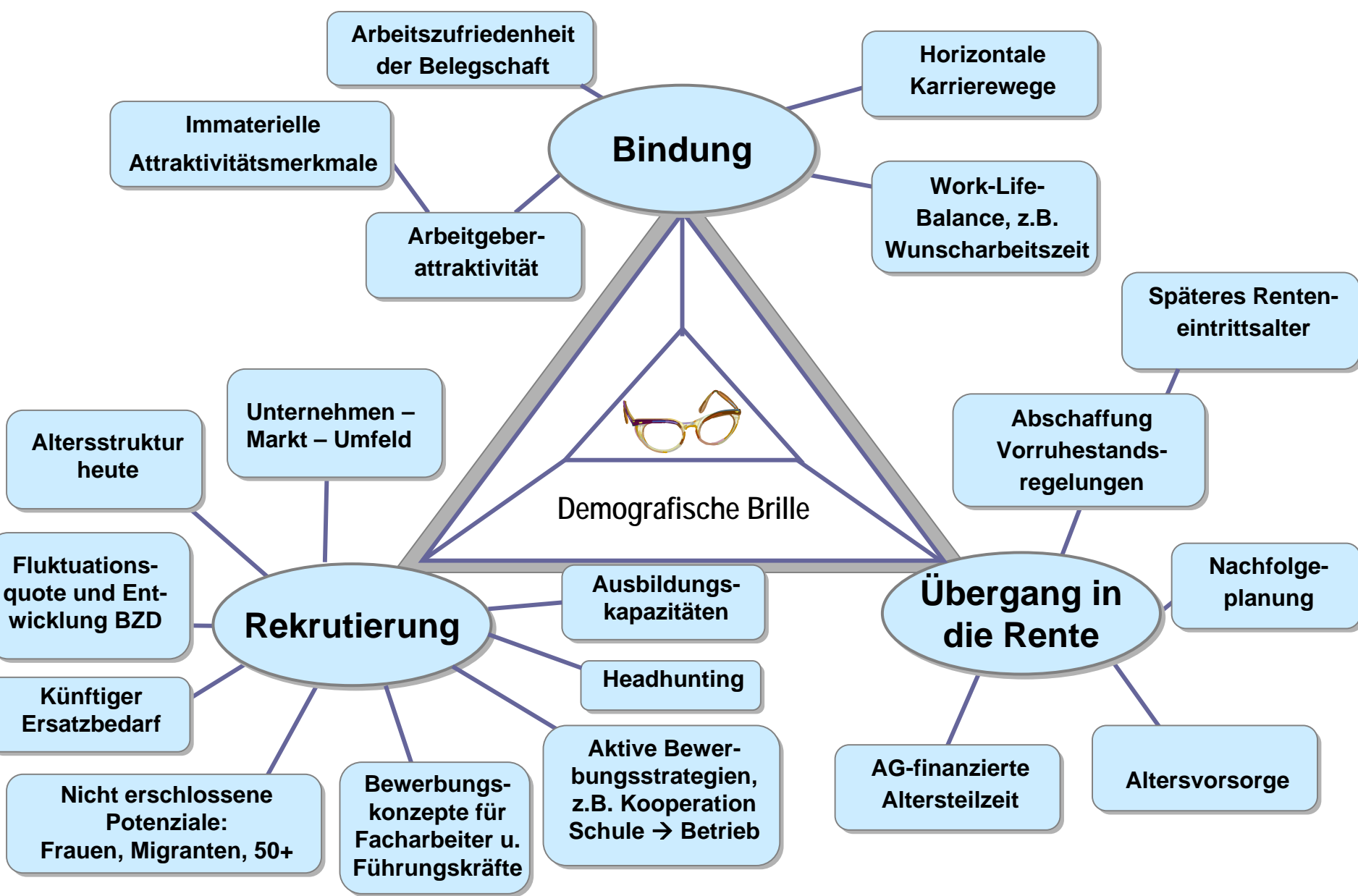


Blick durch die demografische Brille - DePs



Audit Demografiefeste Personalstrategien (DePS)

Unternehmen (U): _____

Bewertende Personen/ AG/ _____

Gremium: _____

Bestandsaufnahme Demografiefeste Personalstrategien	Erfüllungsgrad				Handlungsbedarf			Bemerkungen
	Vollständig erfüllt				Nicht vorhanden			
	In Teilen erfüllt				In Teilen vorhanden			
	Planungskonzept liegt vor		nicht ge- plant / nicht relevant		Bedarf einer er- heblichen Verbesserung			
Rekrutierung								
1. Das Schmiedeunternehmen kennt die Auswirkungen des demografischen Wandels auf wichtige Absatzmärkte und das Unternehmensumfeld.								
2. Die gegenwärtigen Altersstrukturen aller Funktionsgruppen (Funktionsbereiche) des U sind bekannt.								
3. Die Fluktuationsquote und die Entwicklung der Betriebszugehörigkeitsdauer sind bekannt.								
4. Der Ersatzbedarf für jede Funktionsgruppe nach betriebsspezifischen Annahmen und bei Renteneintrittsalter 65 Jahre ist für die nächsten 10 Jahre bekannt.								
5. Es existieren Konzepte zur Erschließung von neuem Rekrutierungspotenzial, insbesondere für Frauen, Migranten, 50+.								
6. Es liegen zielgruppenorientierte Konzepte und Aktivitäten zur Bewerbung von Facharbeitern und Führungskräften vor (z.B. Kombination Ausbildung/Studium).								
7. Es existieren aktive Rekrutierungsstrategien, um sich auf dem Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber anzubieten (z. B. Kooperationen mit (Hoch-)Schulen..								
8. Es liegen bereits Konzepte zur gezielten Abwerbung von Fachkräften bei Wettbewerbern vor (Headhunting).								
9. Die Ausbildungskapazitäten und Ausbilder sind auf den Bedarf der nächsten Jahre eingestellt und ausgerichtet.								

Bestandsaufnahme Demografiefeste Personalstrategien	Erfüllungsgrad				Handlungsbedarf			Bemerkungen
	Vollständig erfüllt				Nicht vorhanden			
	In Teilen erfüllt				In Teilen vorhanden			
	Planungskonzept liegt vor				Bedarf einer erheblichen Verbesserung			
	nicht geplant / nicht relevant							
Bindung								
10. Es existiert ein betriebliches Gesamtkonzept zur Arbeitgeberattraktivität.								
11. Es werden gezielt immaterielle Attraktivitätsmerkmale entwickelt und betriebsintern und -extern vermarktet.								
12. Es existieren horizontale Fachlaufbahnen zur Bewältigung von Karrierestau.								
13. Es existieren qualitative und quantitative Daten zur Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten								
14. Vor dem Hintergrund zunehmender Pflege älterer Angerhöriger und der geringen Geburtenziffern, hat das U insbesondere ein Konzept sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelt (Wunsch-arbeitszeit, Betriebskindergarten etc.).								
Übergang in die Rente								
15. Das U informiert und sensibilisiert seine Beschäftigten für die Abschaffung bestehender Vorruhestandsregelungen.								
16. Es existiert ein Konzept zur Nachfolgeplanung, das sowohl das Erfahrungswissen im Betrieb sichert wie auch als Qualifizierung dient.								
17. Es existiert ein Konzept zur betrieblichen Altersvorsorge								
18. Das U bietet den Beschäftigten neue Übergänge in die Rente an, z.B. AG-finanzierte ATZ.								

Ergebnisdarstellung der Checkliste

Rekrutierung ●

- A** Auswirkungen des demografischen Wandels auf Absatzmärkte und Unternehmensumfeld im Unternehmen bekannt
- B** Altersstrukturen aller Funktionsgruppen sind bekannt
- C** Fluktuationsquote und Entwicklung Betriebszugehörigkeitsdauer bekannt
- D** Ersatzbedarf in nächsten 10 Jahren bekannt
- E** Konzepte zur Erschließung neuer Rekrutierungspotenziale
- F** Bewerbungskonzepte für Facharbeiter und Führungskräfte liegen vor
- G** Aktive Bewerbungsstrategien liegen vor
- H** Konzepte für gezieltes Abwerben sind vorhanden
- I** Ausbildungskapazitäten auf künftigen Bedarf ausgerichtet

Bindung ◆

- J** Betriebliches Konzept zur Arbeitgeberattraktivität liegt vor
- K** Immaterielle Attraktivitätsmerkmale werden vermarktet
- L** Horizontale Fachlaufbahnen sind möglich
- M** Daten zur Arbeitszufriedenheit liegen vor
- N** Konzept zur Work-Life-Balance liegt vor

Übergang in die Rente ■

- O** Sensibilisierungskonzept bzgl. neuem Renteneintrittsalter
- P** Konzept zur Nachfolgeplanung liegt vor
- Q** Konzept zur betrieblichen Altersvorsorge liegt vor
- R** Konzepte für Renteneintritt, z.B. AG-finanzierte ATZ

