

## Audit Demografiefeste Personalstrategien (DePS)

Schmiedeunternehmen (SU): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Bewertende \_\_\_\_\_  
Personen/ AG/ \_\_\_\_\_  
Gremium: \_\_\_\_\_

<b>Bestandsaufnahme Demografiefeste Personalstrategien</b>	Erfüllungsgrad			Handlungsbedarf			Bemerkungen
	Vollständig erfüllt			Nicht vorhanden			
	In Teilen erfüllt			In Teilen vorhanden			
	Planungskonzept liegt vor			Bedarf einer erheblichen Verbesserung			
	nicht ge- plant / nicht relevant						

### Rekrutierung

1. Das Schmiedeunternehmen kennt die Auswirkungen des demografischen Wandels auf wichtige Absatzmärkte und das Unternehmensumfeld.									
2. Die gegenwärtigen Altersstrukturen aller Funktionsgruppen (Funktionsbereiche) des SU 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									

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

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								
nächsten Jahre eingestellt und ausgerichtet.								
<b>Bindung</b>								
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 SU insbesondere ein Konzept sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelt ( Wunsch-arbeitszeit, Betriebskindergarten etc.).								
<b>Übergang in die Rente</b>								
15. Das SU 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 SU bietet den Beschäftigten neue Übergänge in die Rente an, z.B. AG-finanzierte ATZ.								