



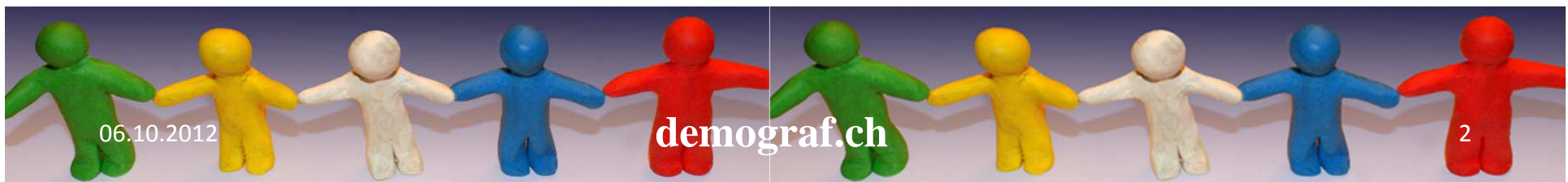
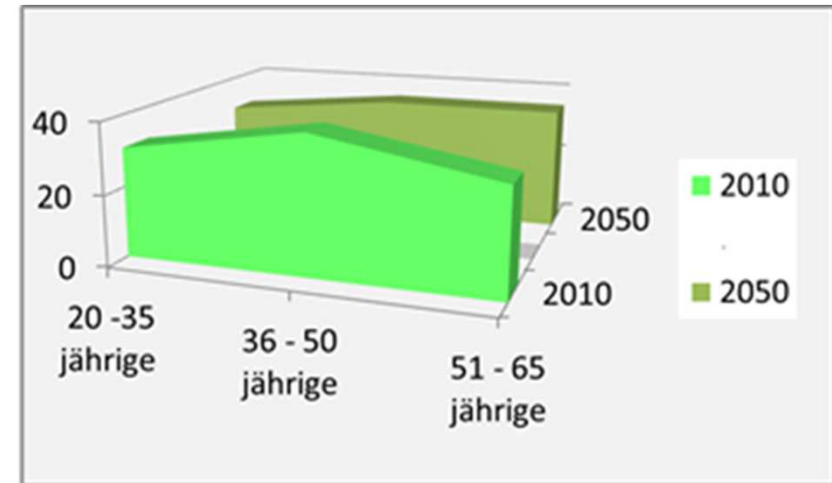
**Fit für den (Arbeits-)Markt von
morgen oder no future!**

Konsequenzen und Möglichkeiten des
demografischen Wandels im
betrieblichen Umfeld

demograf.ch

Zeichen des demografischen Wandels

1. Die Baby-Boom-Generation geht ins Rentenalter, Senior Consumer
2. Die Zahl der älteren Arbeitnehmer nimmt ständig zu- und jene der jüngeren ständig ab
3. Die Geburtenrate ist stabil , aber auf einem zu niedrigen Niveau
4. Die Migration füllt bis jetzt noch die Lücken, steht aber unter gesellschaftlichem Druck
5. Ab 2014 wird in der Schweiz ein Mangel an Arbeitskräften erwartet
6. Internationaler Wettbewerb um Fachkräfte nimmt zu



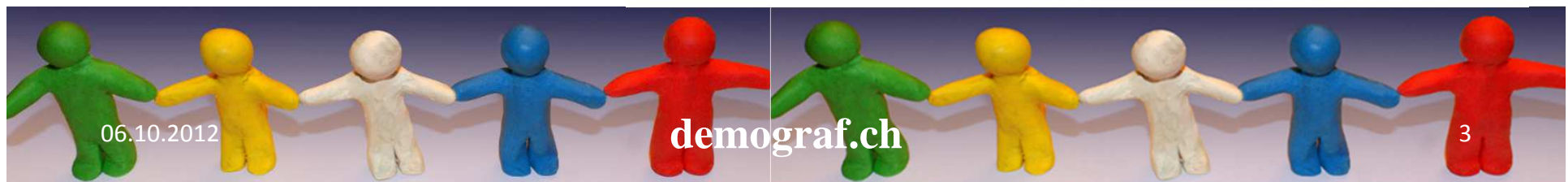
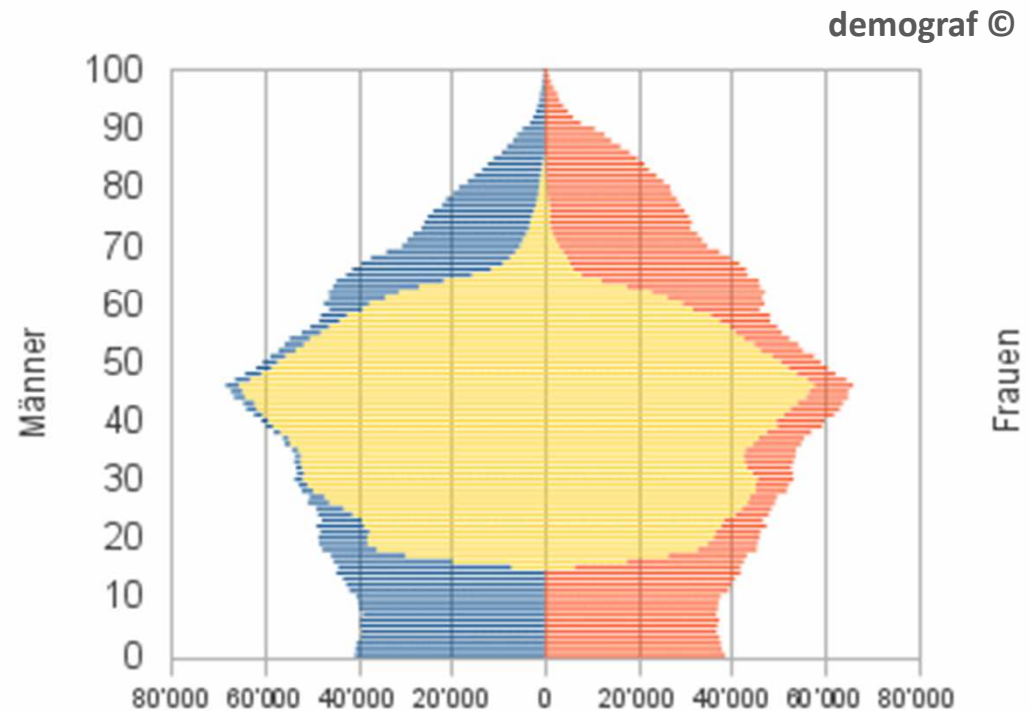
Veränderungen und Chancen

Wir leben länger und bleiben länger vital.

Ohne Eingreifen nimmt der Anteil der Erwerbsbevölkerung deutlich ab.

Das Reservepotenzial ist bei den gut gebildeten Frauen und der älteren Bevölkerung zu finden.

2010
Alterspyramide und Erwerbsbevölkerung



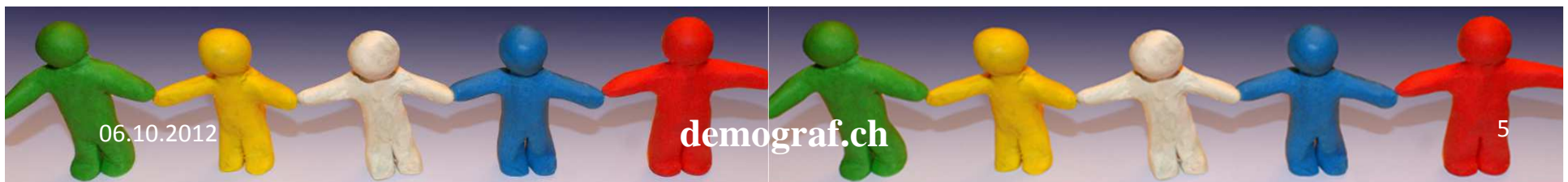
Potenzial der erfahrenen Mitarbeiter besser einsetzen

1. Wertschätzung der Erfahrung älterer Mitarbeitenden
2. Die wichtigsten mentalen Fähigkeiten bleiben bis zur Mitte des achten Lebensjahrzehnt relativ stabil
3. Damit sind die heutigen Berufstätigen kaum von intellektuellen Einbussen betroffen
4. Individuelle Unterschiede sind entscheidend
5. Grosser Erfahrungsschatz und Fachkenntnisse
6. Stabil, kennen formelle und informelle Strukturen



Es lohnt sich als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben

1. Die Teamarbeit der verschiedenen Altersgruppen wird gefördert und benutzt (generationengerecht)
2. Das Potenzial der (gut gebildeten) Frauen wird auf allen Ebenen gewinnbringend eingesetzt
3. Mitarbeiter aus verschiedenen Kulturen tragen zum Erfolg bei
4. Ältere Mitarbeiter bleiben lange mental und körperlich vital



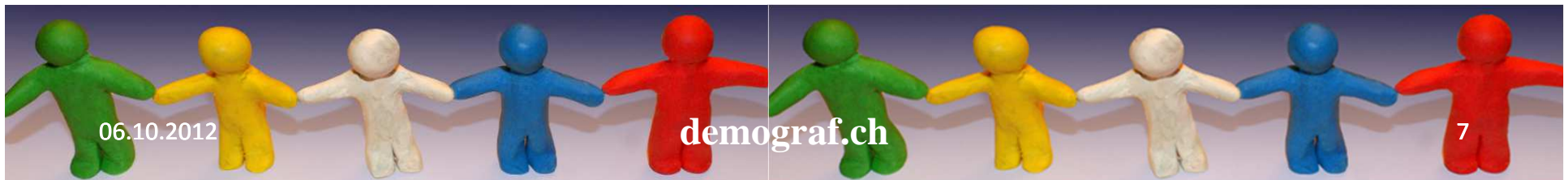
Themen in der praktischen Umsetzung

1. Analyse der Altersstrukturen der Mitarbeiter als Basis strategischer Entscheidungen
2. Alters-, frauen-, kulturen- und generationengerecht führen
3. Miteinander der Generationen organisieren
4. Vitalität und Leistungsfähigkeit erhalten
5. Altersentsprechendes Lernen und Flexibilisierung der Arbeitsmodelle
6. Demografiefestes und attraktives Arbeitgeber-Image



Nutzen für das Unternehmen

1. Chancen für neue Produkte und Dienstleistungen (Innovation)
2. Attraktivität des Arbeitgebers als Konkurrenzvorteil
3. Bessere Position im Konkurrenzkampf um Fachkräfte
4. Reduktion der Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten
5. Qualitative Bindung der passenden Mitarbeitenden
6. Langfristiger Knowhow-Erhalt
7. Risiken werden frühzeitig erkannt und damit steuerbar



Das demograf.ch Team



Agnes Joester
Marcel Frey
Alessandra Bodmer
Silvio Roduner

7 Schritte zur demografischen FITNESS Ihres Unternehmens

- Kurzanalyse der demografischen Situation für KMUs'
- Unterstützung bei der praktischen Umsetzung
- Integration der Vielfalt von Arbeits- und Lebensformen
- Entwicklung von generationengerechter Führung

