

Ihre Marktposition von morgen schon heute sichern.

In den nächsten Jahren ist in den Unternehmen aufgrund des demografischen Wandels mit einem hohen Verlust an Erfahrungswissen bei gleichzeitigem Anstieg des Altersdurchschnitts zu rechnen. Demgegenüber steht der Trend, dass junge, hochqualifizierte Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt bereits heute rar werden.

Stellen Sie sicher, dass Ihr Unternehmen auch noch mittelfristig über das erforderliche Wissen verfügt, um seine Innovationsfähigkeit zu gewährleisten.

Neben Personalmarketing und –beschaffung ist es dabei die Aufgabe der Personalentwicklung:

- Know-how-Engpässe frühzeitig und abteilungsbezogen zu erkennen
- eine betriebs- und zielgruppengerechte Aus- und Weiterbildungsplanung zu erstellen
- den Know-how-Transfer in altersgemischten Belegschaften systematisch aufzubauen



Ihr Wissen schafft den entscheidenden Vorsprung.

Anforderungen an eine strategische Personalentwicklung.

Mit dem Auslaufen der Altersteilzeitregelung im Jahr 2009 wird der Altersdurchschnitt in den Unternehmen spürbar ansteigen.

Um Ihre Prozessqualität auch bei veränderter Personal- und Altersstruktur zuverlässig zu sichern und das erforderliche Know-how passgenau bereit zu stellen, benötigen Sie Lösungen für:

- die Sicherung von wertvollem Erfahrungswissen bei Ausscheiden Ihrer Know-how-Träger
- den Erhalt der Einsatzflexibilität und Arbeitsfähigkeit Ihrer älteren Arbeitnehmer unter konstant hohem Termin- und Qualitätsdruck
- den Aufbau einer integrierten Personal- und Qualifikationsstruktur für Ihre Unternehmensstrategie

Bauen Sie auf eine ausgefeilte Personalentwicklung, wenn Sie Mitarbeiter bedarfsgerecht qualifizieren, binden und neu gewinnen möchten.



Sie stehen in Konkurrenz um hochqualifizierte Arbeitskräfte.

Unser Vorgehen zur vorausschauenden Know-how-Sicherung.

1. Mit der Durchführung eines **Demografie-Checks** ermitteln wir Ihren Entwicklungsbedarf:
 - Alterstruktur- und arbeitsmarktbedingte Identifikation zukünftiger Wissens-Engpässe
2. Darauf abgestimmt erstellen wir gemeinsam mit Ihnen einen **Maßnahmenplan** zur:
 - Personalgewinnung
 - Nachfolgeplanung
 - Wissenserhalt und -transfer
3. Bei der **Umsetzung** Ihrer Maßnahmenplanung bieten wir Ihnen:
 - den Aufbau von Patenschaften und internen Multiplikatoren zur Weitergabe von Erfahrungswissen
 - Training und Prozessunterstützung Ihrer Führungskräfte und Mitarbeiter
 - die Durchführung von Zwischenbilanzen zur Ergebnisüberprüfung



Ihre Know-how-Planung erfordert einen passgenauen Maßnahmen-Mix.

Das Vorgehen im Überblick. Nutzen Sie die Pluspunkte

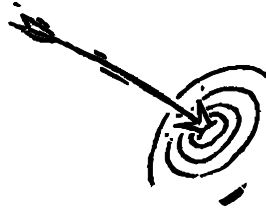
Durch eine vorausschauende Know-how-Entwicklung schaffen Sie sich Wettbewerbsvorteile durch:

- passgenaue Bereitstellung Ihrer erforderlichen Qualifikationen
- systematischen Erhalt Ihres Erfahrungswissens
- altersgerechte und attraktive Arbeitsplätze
- motivierte und leistungsfähige Mitarbeiter

DEMOGRAFISCHER WANDEL	
Vorgehen zur Know-how-Sicherung	
	Durchführung eines Demografie-Checks
1.	> Qualifikationen > Alter > Austrittsdaten
	Maßnahmenplan zur Know-how-Entwicklung
2.	> Personalgewinnung > Nachfolgeplanung > Wissenserhalt / -transfer
	Umsetzung der Maßnahmen
3.	> Patenmodelle > Training / Prozessunterstützung > Ergebnisüberprüfung

Kontakt

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Wünschen Sie weitere Informationen? Mit einem Anruf erfahren Sie mehr. Wir freuen uns auf Sie.



Beate Ackermann

GETOO mbH – Berlin

Personal- und
Organisationsentwicklung

Voltastraße 5
D-13355 Berlin
Tel: 030 - 464 10 92
Fax: 030 - 464 10 42
GETOO-Berlin@t-online.de
www.GETOO-Berlin.de



Dr. Gerhard Herz

IBU

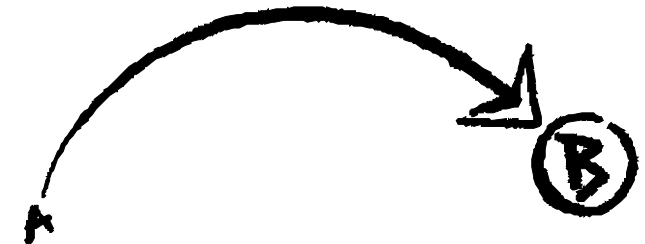
Institut für betriebliche Bildung
und Unternehmenskultur

Augsburger Straße 31a
D-82182 Gröbenzell
Tel: 08142 -570 770
Fax: 08142 - 588 33
info@ibuibu.com
www.ibuibu.com



DEMOGRAFISCHER WANDEL

Ihre Marktposition von morgen schon heute sichern



**Know-how-Entwicklung
für die Zukunft**



GETOO mbH – Berlin
Personal- und Organisationsentwicklung



IBU
Institut für betriebliche Bildung
und Unternehmenskultur