



Unser Angebot:

Mit 10 Unternehmen in Bayern

- führen wir einen Betriebs-Check durch
- entwickeln wir ein passendes Maßnahmenkonzept
- führen wir einzelne Maßnahmen durch
- begleiten wir die weiteren Umsetzungsschritte.

Mit allen interessierten Unternehmen

tauschen wir in Praxis-Foren Erfahrungen und Instrumente aus und reflektieren Vorgehen und aktuelle Fragestellungen.

Auf unserer Website www.m-e-z.de

finden Sie Informationen zu den Themen:

Warum besteht Handlungsbedarf ?

- Herausforderung alternde Belegschaften

Was können Unternehmen tun ?

- Betriebs-Check durchführen
- betriebspezifische Verbesserungsmaßnahmen umsetzen - Leitfäden und Tipps zu den Handlungsfeldern einer zukunftsfähigen Personalpolitik:
 - Leistungsfähigkeit erhalten und ausbauen
 - Notwendige Kompetenzen sicherstellen
 - Motivation und Eigenverantwortung fördern



Kontakt:

Ihr Nutzen

- Praxis-Know-how und Beratung
- kurz- und mittelfristige Verbesserungen in der Arbeitsorganisation, der Zusammenarbeit und der Leistungsfähigkeit
- eine Investition in die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.

Ihr Ansprechpartner:

Dr. Hans Winterstein
 Forschungsinstitut betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
 Obere Turnstraße 8, 90429 Nürnberg
 Telefon: (0911) 27779-97
 e-mail: winterstein.hans@f-bb.de

Wir freuen uns über Fragen und Anregungen!

Erste Informationen zum Thema finden Sie auf unserer website: www.m-e-z.de

Kooperationspartner:

Forschungsinstitut betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH: www.f-bb.de
 VBM - Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.: www.vbm.de
 BayME - Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V.: www.bayme.de
 vbw - Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.: www.vbw.de

vbw

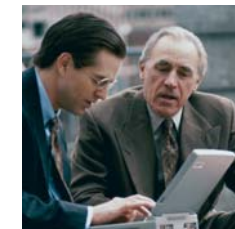
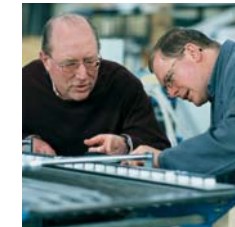
BayME

VBM



**Mit Erfahrung
Zukunft meistern**

wettbewerbsfähig mit älteren Mitarbeitern



**Human Resources
Strategien
entwickeln
und umsetzen**

**Beratung und Trainings
zur Lösung
personalpolitischer
Herausforderungen**

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds



Bundesministerium
für Wirtschaft und Arbeit



Warum besteht Handlungsbedarf?

Deutschland altert. Auch der Personalbestand unserer Unternehmen wird in wenigen Jahren deutlich älter sein. Zugleich wandeln sich Märkte und Technologien immer schneller.

Alternde Belegschaften bedeuten eine Herausforderung für das Personalmanagement, die häufig noch unterschätzt wird! Die Überlebensfähigkeit vieler Unternehmen wird davon abhängen, ob es gelingt, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter und damit des Unternehmens zu erhalten und auszubauen.

- Wie kann Ihr Unternehmen mit einem steigenden Anteil Älterer wettbewerbs- und innovationsfähig bleiben?
- Welche Kompetenzen wird Ihr Unternehmen in 3, 5 oder 10 Jahren benötigen? Wie stellen Sie die benötigten Kompetenzen sicher?
- Wie kann das bestehende „Vorruhestandsdenken“ abgebaut werden? Wie kann das Potenzial älterer Arbeitnehmer besser genutzt und gefördert werden?
- Wie können die jetzt jüngeren auf veränderte Arbeitsbedingungen vorbereitet und zu täglichem Lernen hingeführt werden?
- Welche arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen sind zu beachten?

Es gilt jetzt die entscheidenden Weichen zu stellen!

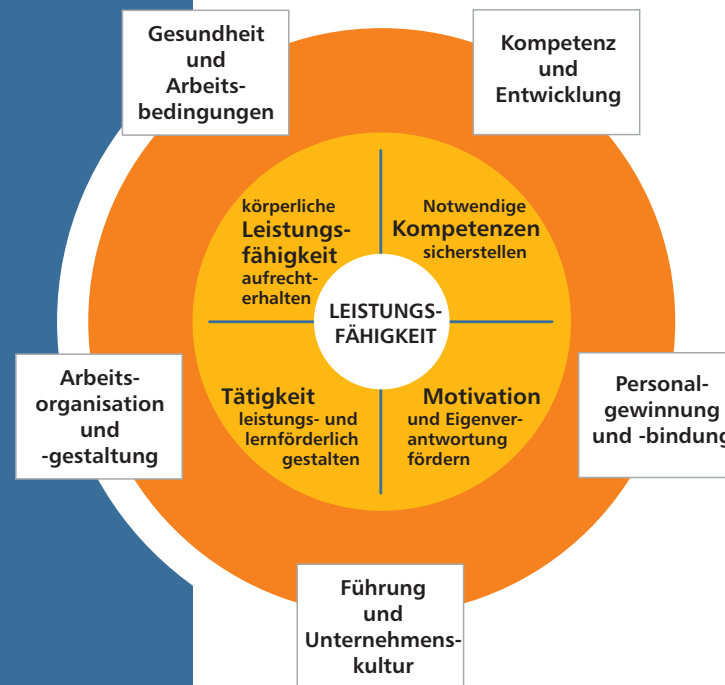
Entscheidend ist, jetzt die Arbeits- und Personalpolitik auf die kommenden Änderungen hin auszurichten, denn mit älteren Belegschaften müssen steigende Anforderungen einer globalisierten Wirtschaft bewältigt werden.



Was können Unternehmen tun?



Betriebs-Check:
Handlungsbedarf ermitteln



■ Altersstrukturanalyse

Wie entwickelt sich die Personalstruktur Ihres Betriebes in den kommenden Jahren? Wir erstellen für Sie aussagekräftige Prognosen für einzelne Abteilungen oder Kompetenzfelder.

■ Kompetenzanalyse

Wo werden in den nächsten Jahren Qualifikationslücken auftreten? Aufbauend auf einer vorhandenen oder zu entwickelnde Qualifikationsmatrix erstellen wir mit Ihnen eine Ist-Soll Analyse.

Ein betriebsspezifisches Maßnahmenkonzept entwickeln und umsetzen:

- **Körperliche Leistungsfähigkeit aufrechterhalten, Tätigkeiten leistungs- und lernförderlich gestalten**
 - Gesundheit langfristig fördern
 - Arbeit ergonomisch und kompetenzbezogen gestalten
 - flexible, individuelle Arbeitszeitmodelle einführen
 - Lösungen für mehr Leistungsgewandelte finden
- **Notwendige Kompetenzen sicherstellen**
 - Qualifikations-Lücken vorbeugen
 - steigende Anforderungen an Innovation und Flexibilität erfüllen
 - Individuelle Entwicklungswege vereinbaren
 - Neue Lernformen einführen
- **Motivation und Eigenverantwortung fördern**
 - Motivation zu längeren Lebensarbeitszeiten aufbauen, Vorruhestandsdenken abbauen
 - lebenslanges Lernen fördern, Lernentwöhnte an Neues heranzuführen
 - Sinn und Perspektive vermitteln
 - Führungskräfte als Promotoren unterstützen