

Die Altersstrukturanalyse in einem KMU-Unternehmen, Iris Mann, d&b audiotechnik AG

Warum?

d&b audiotechnik AG benötigt zur Entwicklung, Produktion und für den Vertrieb ihrer hochwertigen und technisch komplexen Produkte gut ausgebildetes und motiviertes Personal.

In der Vergangenheit wurde bei der Besetzung einzelner Positionen bereits festgestellt, dass das Angebot an geeigneten Mitarbeitern zum Teil sehr überschaubar ist.

Durch die ZVEI Demografie-Initiative auf die Methode der Altersstrukturanalyse aufmerksam gemacht, konnte d&b herausfinden, wie die aktuelle Altersstruktur ist und wie sie in der Zukunft aussehen wird, bzw. sollte.

Wie?

Die aktuelle Altersstruktur erheben, auf die Zukunft projizieren und daraus Schlüsse auf geeignete Maßnahmen zur Veränderung ziehen.

Das Fazit

Um wettbewerbsfähig bleiben zu können, ist eine ausgewogene Altersstruktur von großer Wichtigkeit. Geeignete Maßnahmen müssen erarbeitet und ergriffen werden.

Und jetzt?

Die Altersstruktur muss ständig fortgeschrieben werden und die Umsetzung der geplanten Maßnahmen muss kontrolliert werden.

Die Firma

- 1982 gegründet
- 1987 zur Aktiengesellschaft umgewandelt.
- Tochtergesellschaften in Europa, USA und Japan.



Die Produkte

- Beschallungssysteme für den professionellen Bereich, bestehend aus Lautsprechern, zugehöriger Leistungs- und Steuerungselektronik und Zubehör.



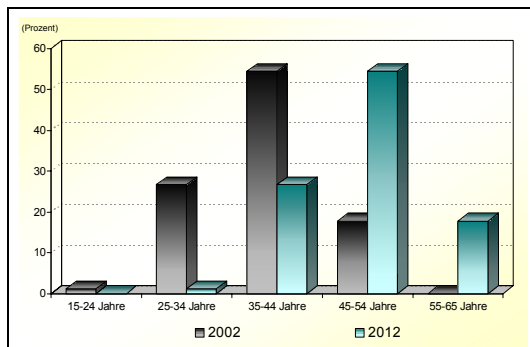
Die Struktur in Backnang

- Ca. 90 Mitarbeiter
- Frauenanteil 25%
- Ausländeranteil 7%
- Fluktuation unter 5%.
- In den letzten 10 Jahren stetiges, schnelles Wachstum, seit 1993 hat sich der Personalbestand verdreifacht.



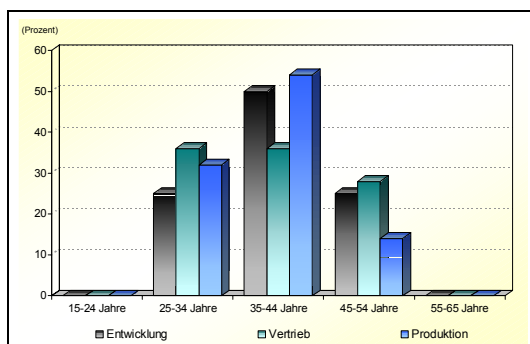
Das „Wie“

Zunächst wurde die aktuelle Altersstruktur ermittelt:



1339-047_sbb-1

Die betrieblichen Kernbereiche



1339-047_sbb-2

Betriebliche Kernbereiche 2003

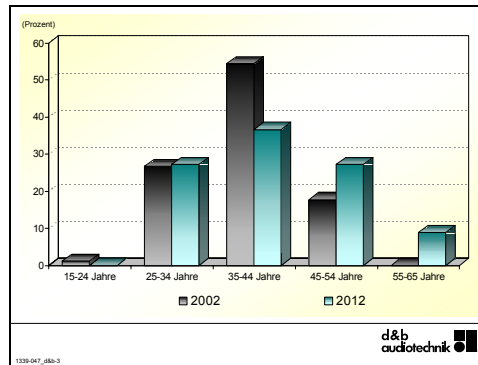
Kerngruppe	Aktuelle Struktur	Zukünftige Struktur
Entwicklung	75 Prozent der Mitarbeiter sind unter 44 Jahren, ausschließlich männliche Mitarbeiter	Erreichung einer ausgewogenen Altersstruktur, Erhöhung des Frauenanteils
Vertrieb	72 Prozent der Mitarbeiter sind unter 44 Jahren, ausgewogene Verteilung zwischen den Geschlechtern	Beibehaltung der Geschlechterverteilung, Erhöhung des Anteils an jüngeren Mitarbeitern unter 30 Jahren durch Einführung der Kfm. Ausbildung
Produktion	54 Prozent der Mitarbeiter sind zwischen 35 und 44 Jahren, hauptsächlich männliche Mitarbeiter	Erhöhung des Anteils an jüngeren Mitarbeitern zwischen 25 und 34 Jahren durch gewerbliche Ausbildung und evtl. Übernahme, Beibehaltung und evtl. Erhöhung der Frauenquote



Quelle: d&b audioteknik AG Backnang 2003 - Demografie-Initiative von ZVEI und GfAH

Das Fazit

- Um eine ausgewogene Altersstruktur zu erreichen, muss d&b vermehrt junge Mitarbeiter in der Altersgruppe 25-34 Jahre einstellen.



Und jetzt?

- 2002 Kontaktaufnahme zu örtlichen Schulen zwecks Gewinnung von Praktikanten
- 2003 Kontaktaufnahme zu Hochschulen, um Praktikanten und Absolventen aus dem Ingenieurbereich für Entwicklung und Vertrieb zu gewinnen

Und noch?

- Einführung der kaufmännischen Ausbildung
- Fortsetzung der gewerblichen Ausbildung

Und dann?

- Um junge High Potentials zu gewinnen, muss d&b seine Vorzüge als Arbeitgeber herausarbeiten und beim Personalmarketing aktiv einsetzen.
- Weitere Aufgabe ist nun, die Altersstruktur fortzuschreiben und die Umsetzung der geplanten Maßnahmen zu kontrollieren.

Das Ende...

- dieser Präsentation.
- Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!