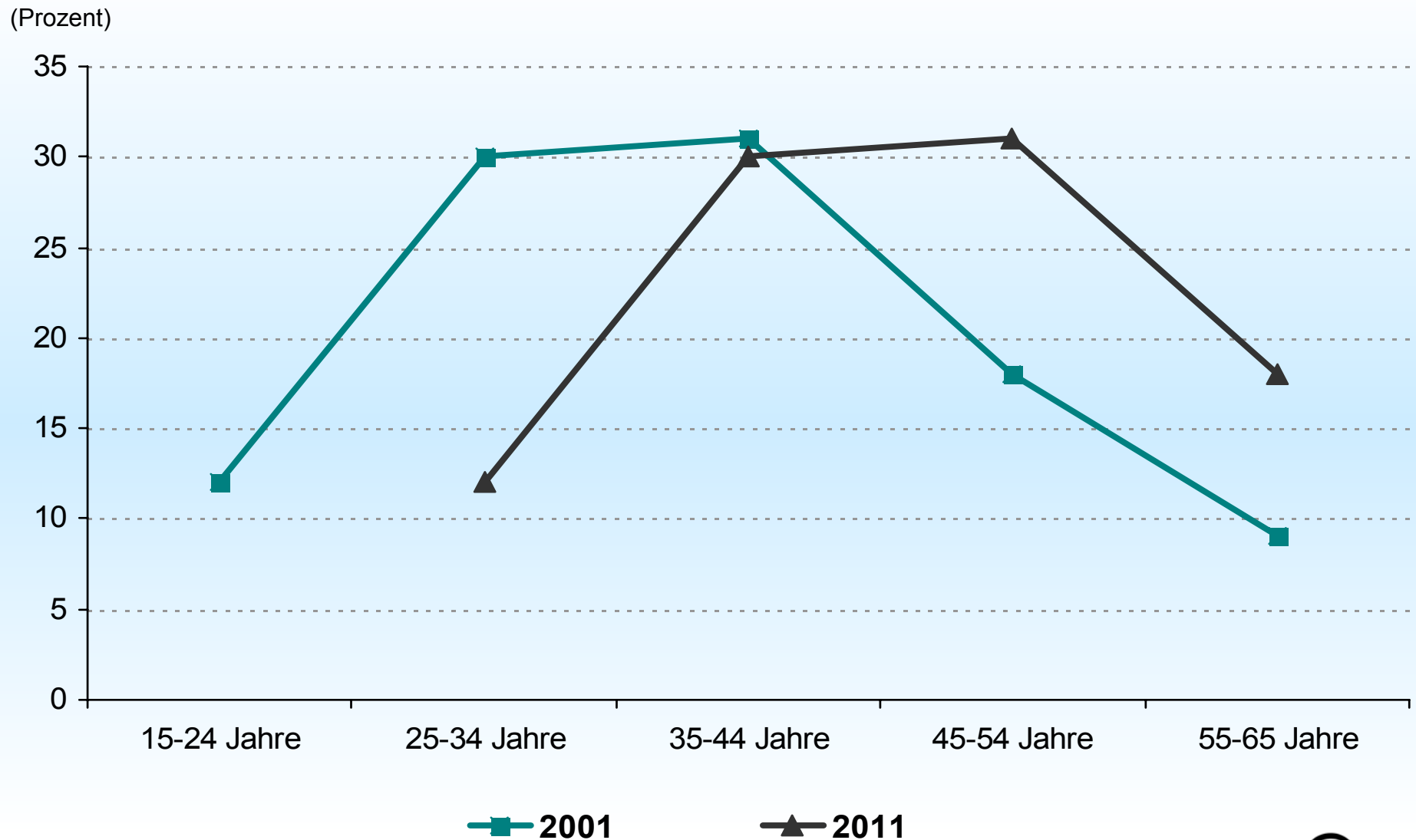


# **Vorausschauende Personalplanung bei einem großen Mittelständler**

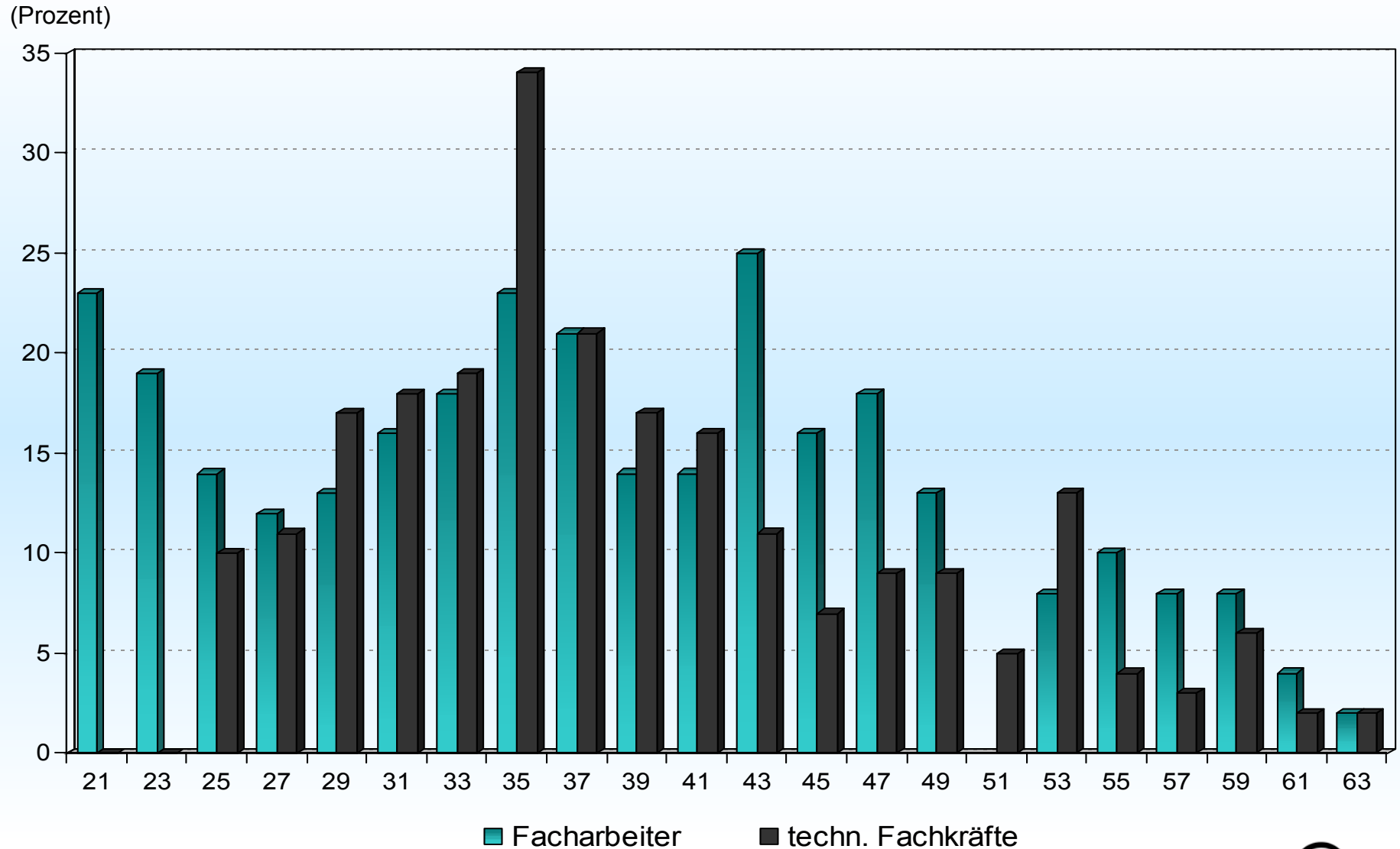
**Petra Hellmann, Personalreferentin  
Marquardt GmbH, Rietheim-Weilheim**



# Altersstruktur gesamt 2001 und 2011 (einf. Fortschr.)



# Altersjahrgänge der betrieblichen Kerngruppen 2001



- **Geringe Fluktuation**

- **Hohe Erstausbildungsquote**

- **Altersteilzeit: 1 % der Belegschaft kann pro Jahr in ATZ**

- **Wachstum bei techn. Berufen - Rekrutierung: relativ viele Absolventen/ Diplomanden**

- **Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung bis 2007**



- **Stagnation bzw. Rückgang der Gesamtbelegschaft**
- **Weiterhin wachsender Bedarf an techn. Fachkräften**
- **Abnahme des Bedarfs an un- und angelernten Kräften**
- **Zunehmend Rekrutierungsprobleme im Bereich Auszubildende - insbesondere im gewerblichen Bereich**
- **Positive Erfahrung mit BA-Ausbildung**



- **Beibehaltung der Quote - zunehmend Probleme, diese einzuhalten hinsichtlich Qualität und Quantität der Bewerber**
- **sinkende Attraktivität der gewerblichen Berufe bei Schulabgängern**
- **Praktikanten, Diplomanden: Beibehaltung der bisherigen Praxis, wichtiger Rekrutierungsweg für technischen Bereich**

## Neueinstellungen:

**bisherige Praxis beibehalten durch intensive Kontakte zu Fachhochschulen in der Region ggf. Ausweitung auf weitere Fachhochschulen,  
Trainee individuell zugeschnitten, Anzahl der Plätze begrenzt**

 **Einführung „Studium plus“ ab 2004 geplant**

- **Rekrutierung überwiegend über Auszubildende - bei rückläufiger Ausbildungsquote und bei größerer Nachfrage zunehmend schwieriger**
- **Attraktivität der Ausbildungsberufe steigern durch Schnupperpraktika o.ä.**
- **Zusammenarbeit mit BBQ (Rottweiler Modell):  
Qualifizierung zum Berufsabschluß ausbauen bzw. alternative Möglichkeiten zur beruflichen Qualifizierung, orientiert an Bedarfen in der Region, entwickeln**



- Vielzahl von Teilzeitmitarbeiterinnen - insbesondere Erziehungsurlauberinnen, Nachfrage wird zunehmen auch im gewerblichen Bereich
- hohe Schwerbehindertenquote im Leitbild verankert, zunehmende Schwierigkeit, Arbeitsplätze für ältere Schwerbehinderte zu finden
- Homogenität der Belegschaft wird abnehmen



- **Betriebsbindung bleibt bestehen, relativ geringe Fluktuation**
- **Rekrutierungsstrategien müssen gezielter auf Zielgruppen hin entwickelt werden, z.B. ältere Bewerber**
- **Vorzeitige Verrentung wird weiter notwendig sein - insbesondere bei ungelernten Mitarbeitern, bei Fachkräften eher rückläufig**
- **Beschäftigungsentwicklung:  
Anzahl Mitarbeiter stagnierend bis leicht rückläufig, Zusammensetzung wird sich zugunsten der Fachkräfte verändern, Abnahme bei un- und angelernten Kräften durch Produktverlagerungen**



## Anhebung der Altersrenten:

Unterschiedliche Auswirkungen,  
Tendenzen, früher auszuschneiden im un- und  
angelernten Bereich wahrscheinlich eher rückläufig

## Altersteilzeit:

Ausscheiden von Fachleuten und Experten wird  
abnehmen,  
Steuerung über Betriebsvereinbarung (Freiwilligkeit)



- Ziel, Ausbildungsquote insbesondere im gewerblich-technischen Bereich weitgehend zu halten**
- Neue Angebote, Ausbildung/Studium attraktiver zu machen: „Studium Plus“ / Kombistudium**
- Attraktivität der Ausbildung vermitteln: Schnuppertage oder -nachmittage, Aktion „Arbeitsplatz live“: Mitarbeiterkinder aus Abgangsklassen können sich den Arbeitsplatz der Eltern ansehen**



- **Relativ geringe Arbeitslosenquote in der Region:**  
**Attraktivität von Marquardt als Arbeitgeber intern und extern halten bzw. stärken durch attraktive Arbeitsinhalte, moderne Technologien und gutes Betriebsklima**  
**Marketing in der Region, aber auch außerhalb mit dem Faktor Lebensqualität**
- **Potential vorhanden im Bereich Elternzeitrückkehrer, Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeit notwendig von beiden Seiten**

- Thema Wissenstransfer wird an Bedeutung zunehmen, **Systematisierung** notwendig
- Förderung des Konzeptes: „Lebenslanges Lernen“ auch bei älteren Mitarbeitern
- Einbindung der Themen in Personalentwicklungsmaßnahmen bzw. interne Schulungsmaßnahmen



 **Längere Planungshorizonte sind notwendig zur Bewältigung des demographischen Wandels**