

sburger Wirt-  
er hat ein ost-  
r Platz genom-  
hlt, Absoluten  
alten. „Bei uns  
r Wandel früs-  
s“, sagt Marco  
nen Betriebe  
Absoluten  
wir sie ihnen.“  
, welches Vor-  
mitbringen“,  
-Jürgen Dorr.  
l verlaufen die  
ad Rollenspiele  
einer Bes-  
Susanne Gans-  
Personalabtei-  
H in Bielefeld.  
etzt Gewerbe-  
nenen zusam-  
mographie ein  
ter früh ausfal-  
verlorengeht“,  
„Der neue Per-  
hmen nimmt  
dbeck beschäf-  
nd muss nicht  
n.  
hulung, um ih-  
als betriebsin-  
n. Denn sie ist  
ss die Mitarbei-  
fiziert bleiben.  
n, für die sie  
etrieb suchen  
si helfen. „Der  
dafür, dass Un-  
und das Schiff

nen Dialog zu regionalen Partnern wie  
den Industrie- und Handelskammern  
her, und die Unternehmensberatung  
Dialogo mit ihrem Geschäftsführer  
Dorr schult die Teilnehmer und ist ihr  
Ansprechpartner während der Beratun-  
gen in den Betrieben.

Oft ist es wenig offensichtlich, wenn  
Unternehmen nicht demographiefest  
sind. Hans-Jürgen Dorr erinnert sich  
an ein Beispiel aus der eigenen Berater-  
erfahrung: In einem Betrieb lag das  
Durchschnittsalter bei 33 Jahren; der  
Geschäftsführer war „positiv skepti-  
sch“, ob eine Beratung sinnvoll sei.  
Nach der Altersstrukturanalyse erkann-  
te er dann, dass seine älteren Mitarbei-  
ter in einigen wichtigen Schlüsselposi-  
tionen saßen, für die er schwer Ersatz  
finden würde. „Ihm fehlte es vorher an  
einer systematischen Personalpla-  
nung“, berichtet Dorr.

Das Lotsen-Projekt ist der zweite An-  
lauf der Bundesregierung, Kleinunter-  
nehmen systematisch auf den demogra-  
phischen Wandel aufmerksam zu ma-  
chen. Unter dem Titel „Rebequa“ wur-  
de das vor drei Jahren schon einmal an-  
gestoßen. Damals wollte der Bund so-  
gar 2,5 Millionen Euro bereitstellen.  
Die Initiative musste allerdings gestoppt  
werden, weil der Träger insolvent  
ging und die Beteiligten des Pro-  
jekts nicht mehr bezahlen konnte. Die  
Pleite hat das Netzwerk zeitlich zurück-  
geworfen. Nur in Nordrhein-Westfalen  
und Mecklenburg-Vorpommern sind  
durch eigene Landesprogramme schon  
zuvor Strukturen geschaffen worden.

## BÜNDIG

1 der Spitze der  
uenskala ste-  
rleute, gefolgt  
gestellten und

gruppen  
1t (2009)<sup>1)</sup>  
jahr in Prozentpunkten

wert
92 (+3)
85 (+4)
81 (-1)
81 (+3)
81 (+4)

nswert
39 (+1)
37 (-8)
33 (-3)
28 (-4)
3 (+1)

Quelle: GRK/FAZ, Grafik: Walter

Ärzten. In Deutschland genießen au-  
ßerdem Polizeibeamte (85 Prozent)  
hohes Ansehen. Befragt wurden mehr  
als 17 000 Menschen in 16 europäi-  
schen Ländern und Amerika. dpa-AFX

## Manager

### Länger arbeiten

Einer Umfrage der Personalberatung  
Korn/Ferry zufolge will die Mehrzahl  
der Manager (52 Prozent) frühestens  
mit 64 Jahren in den Ruhestand  
gehen. Während sich die Führungs-  
kräfte auf eine Verlängerung der Le-  
bensarbeitszeit einstellen, sorgen sich  
die Unternehmen, wie sich der Wis-  
senstransfer von der jetzigen Manager-  
generation zur nächsten sicherstellen  
lässt. 48 Prozent der insgesamt 480 on-  
line Befragten gaben an, sie seien  
beunruhigt, wichtiges Fachwissen zu  
verlieren. loe.



HR-BUSINESS  
EXCELLENCE  
CONFERENCE  
BEST PRACTICES FOR HR-EXECUTIVES



Dr. Geke & Associates  
HR-Business Consultants

## 3. DG&A HR-BUSINESS EXCELLENCE CONFERENCE HR-QUALITY 2.0: MIT WEITSICHT DEN UMBRUCH NACHHALTIG MANAGEN

Ausgewählte Top-Referenten präsentieren  
Ihre Ergebnisse aus der aktuellen HR-Praxis:

- Reorganisation und Prozessmanagement im HR-Bereich
- HR-Business Partner Transformation und Qualifizierung
- HR-Intelligence – Strategische Personalplanung durch Simulation
- Intelligente Restrukturierung – Umbau mit Weitsicht
- HR-Strategien im Kontext des Downturns
- Erfahrungen mit dem neuen Human Potential Index (HPI)
- Vernetzung von Talent Management Instrumenten

### RAHMENPROGRAMM:

- Prämierung der Sieger des Bundeswettbewerbs „HR-Young Talent Award 2009“ durch einen Vertreter des BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)

Selen Sie Teil dieses exklusiven Events und profitieren Sie von den Best Practices unserer auserlesenen Referenten.



06. bis 07.10.2009  
Grandhotel  
Schloss Bensberg  
in Bergisch Gladbach

### PROGRAMMINFORMATIONEN & ANMELDUNG:

Telefon: +49 (0) 211 - 52 29 548-0 oder  
info@gekeassociates.com

Initiator:  
Dr. Geke & Associates GmbH  
Niederlassener Lohweg 175 | 40547 Düsseldorf  
www.gekeassociates.com

### AUSGESUCHTE TOP-REFERENTEN 2009



**Karl-H. Große-Peclum**  
Zentralbereichsleiter  
HR-Management  
Commerzbank AG



**Thomas Emmert**  
Personalvorstand  
HDI-Gerling Sach  
Serviceholding AG



**Dr. Simone Siebke**  
Corporate Vice President  
HR Cosmetics Worldwide  
Henkel AG & Co. KGaA



**Jürgen Hurst**  
Bereichsleiter Zentrales  
Personalmanagement  
EnBW AG



**Ulrich Jordan**  
Personalvorstand  
CITIBANK  
Privatkunden AG



**Michael Rabus**  
Personalleiter  
Sana Kliniken AG



**Christoph Obladen**  
Global Head of HR  
Heraeus Holding GmbH



**Gastgeber**  
**Dr. Michael Geke**  
Managing Director  
Dr. Geke & Associates  
GmbH

Sponsoren:



HEISSE KURSAWE EVERSHEDES



Medienpartner:



unterstützt durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



Das halbe Leben  
Für eine neue Kultur der Arbeit.

Anzeige F.A.Z. 13/14.06.09, Beruf u. Chance,  
C5