

GfWM Regionaltreffen zum Thema Demografischer Wandel



ES-Berkheim: 13. Juli 2011

Luisa Finster

Diplomandin Knowledge Management

Martin Kimmich

Head of Knowledge Management

Agenda

- 18:30 – 19:00:** Überblick Festo Wissensmanagement
(Martin Kimmich, Leiter Wissensmanagement)
- 19:00 – 19:30:** Herausforderungen für das Wissensmanagement
durch den demografischen Wandel
(Luisa Finster, Diplomandin im Bereich
Wissensmanagement)
- 19:30 – 20:00:** Diskussion: Beitrag des Wissensmanagements,
dem demografischen Wandel zu begegnen –
Erfahrungen, Tools, Best Practices (Alle)
- 20:00 – 20:30:** Imbiss

Think global, act local

- Automation und Didactic
- Fabrik- und Prozessautomatisierung
- Über 300.000 Kunden
- Rund 14.600 Mitarbeiter weltweit
- Nachhaltige Aus- und Weiterbildung

company

quality

added value

trends

continuity



Der Mensch: unser Erfolgsfaktor Nr. 1



Bildung ist Zukunft

Corporate Educational Responsibility (CER):

- Weltweiter Transfer von technologischem Know-how
- Nachhaltige Bildungssysteme
- Förderung des technischen Nachwuch
- WorldSkills Mechatronik, Techniktage, etc ...

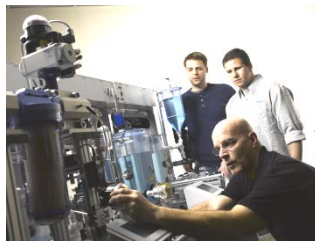
company

quality

added value

trends

continuity



Internationale
Bildungsstandards ...



... für die
Qualifizierung ...



... von morgen



Festo facts

- Umsatz (Konzern): 1,8 Mrd. EUR (2010)
- 14.600 Mitarbeiter in 176 Ländern
- Rund 30.000 Katalog-Produkte
- 2.900 Patente weltweit
- 8,5 % F+E-Anteil vom Umsatz

- company
- quality
- added value
- trends
- continuity



Innovationen weltweit – patentiert



Qualität weltweit – zertifiziert



Über 30.000 Produkte weltweit – dokumentiert



Wissen ist Rohstoff

- Wissensmanagement
- Lebenslanges Lernen
- Strukturierter Neuheitenentstehungsprozess
- Breites technologisches Fundament:
Forschung, Entwicklung, Versuch

- company
- quality
- added value
- trends
- continuity



Know-how en detail –
made by Festo

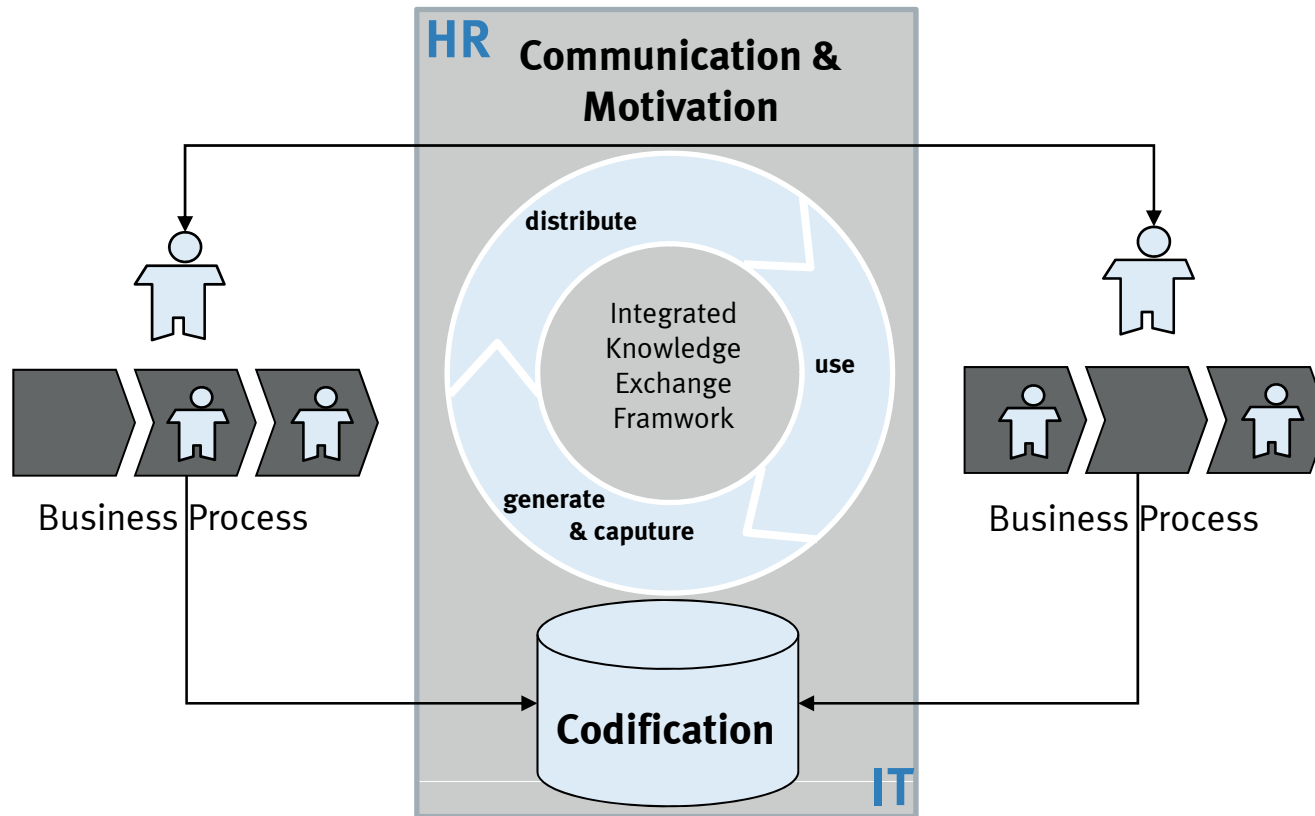
Wissen teilen und
gewinnen

Know-how pur: die Mitarbeiter





Knowledge Management: Basic Understanding



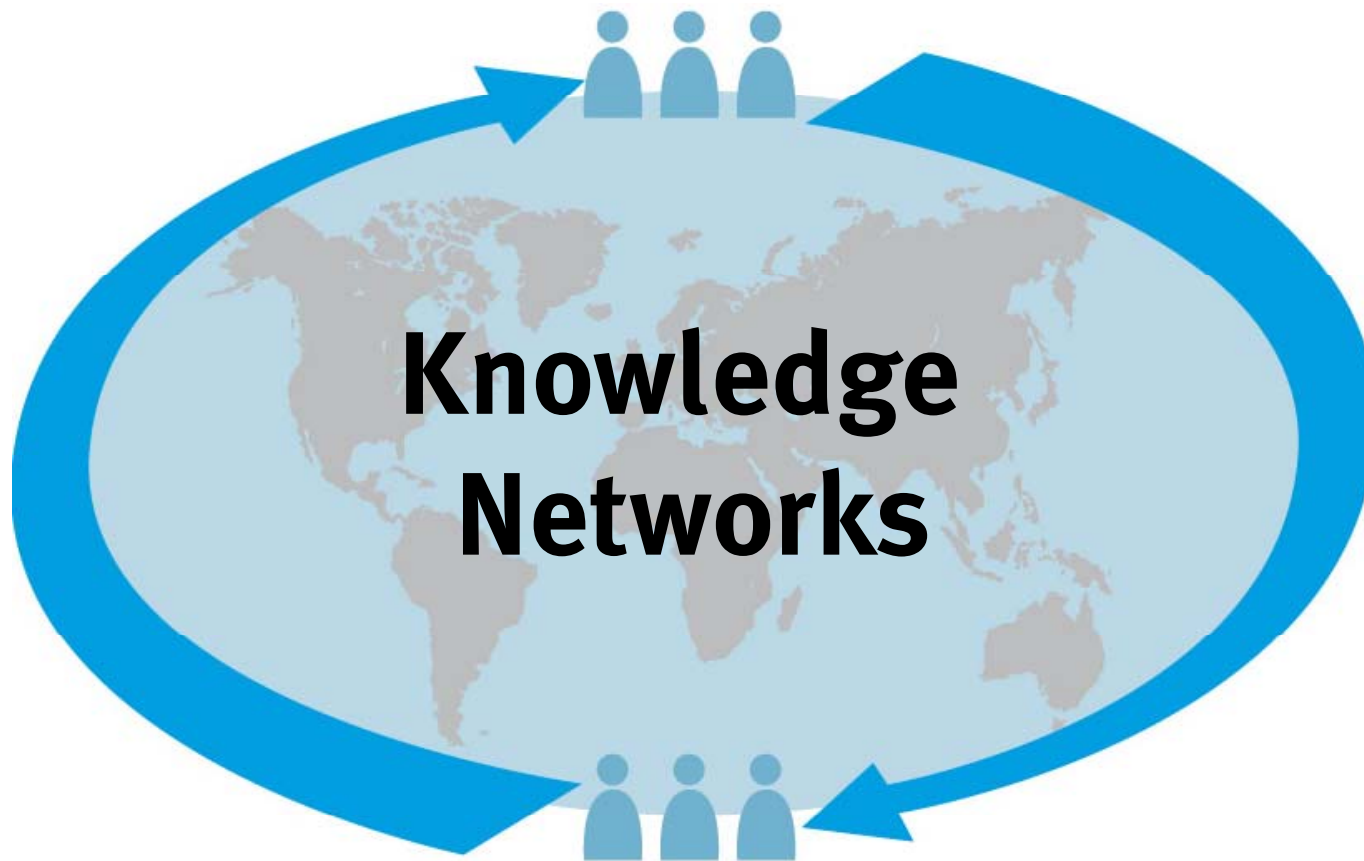
Knowledge Management: Products & Activities of Department HK

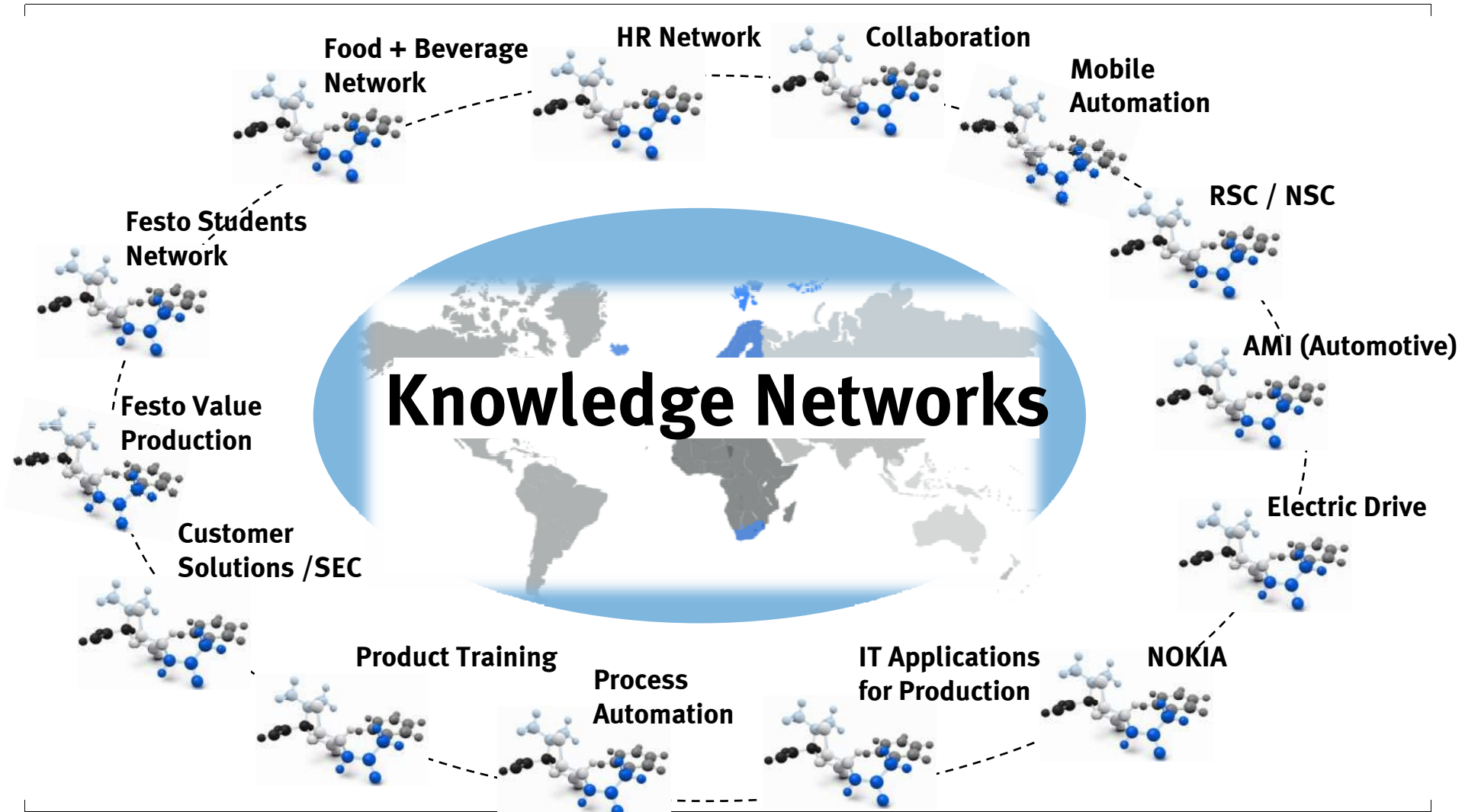


Introduction

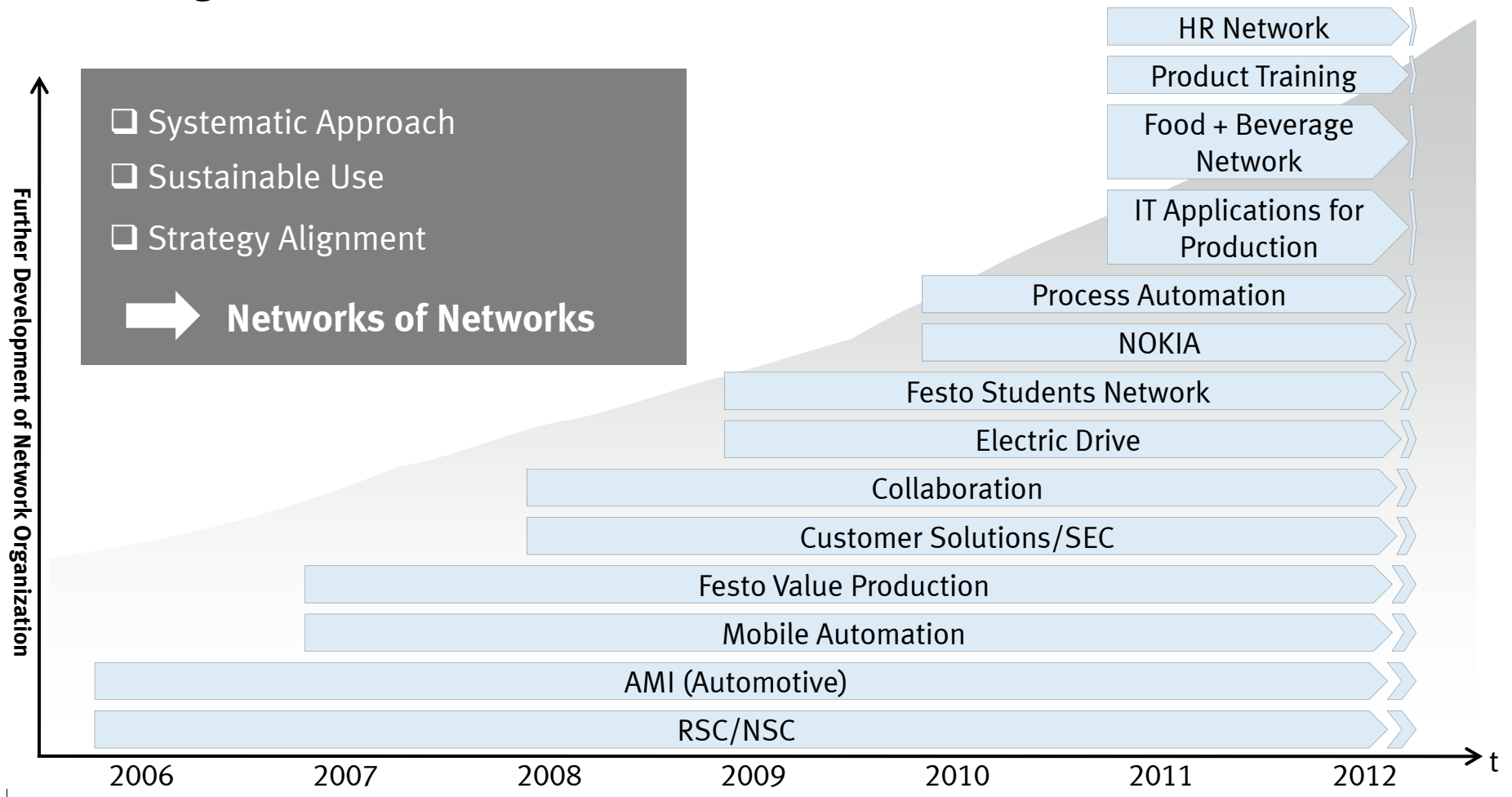
CS 2015 Alignment & Activities

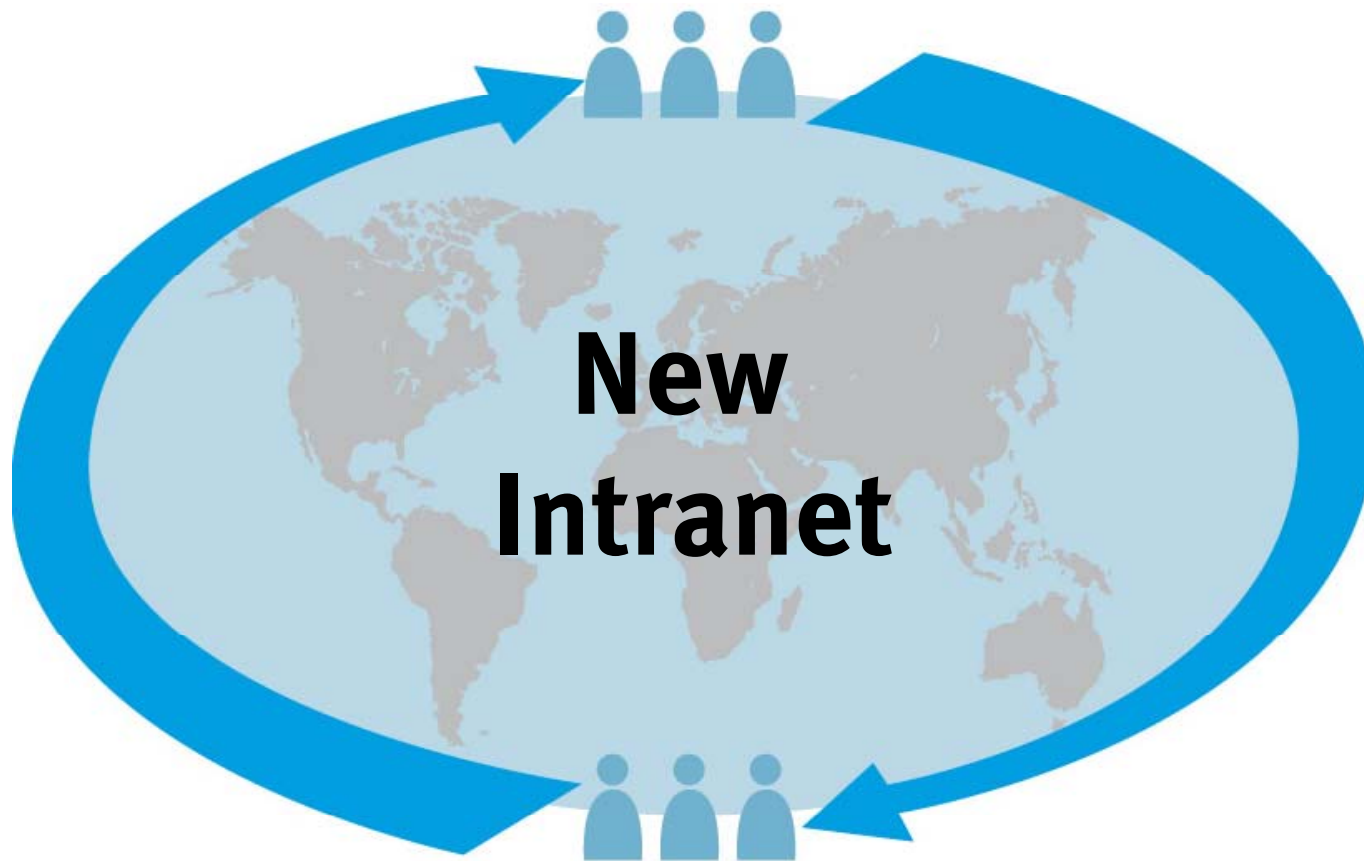
Summary & Discussion





Knowledge Networks: Constant Growth





Global start page

Corporate Directory Festo Internet Raumbuchungstool

FESTO

Hermes, Lars

Home Company Business Topics Internal Services Personal

Festo News and events

Select a channel Events only

- [Neuer online Katalog xDKI bietet neue Funktionen](#)
- [Neue Ausgabe 'Festo Information Service \(FIS\)'](#)
- [Festo Pressemitteilung](#)
- [People Online: Festo punktet wieder](#)
- [Neuer online Katalog xDKI bietet neue Funktionen](#)
- [Neue Ausgabe 'Festo Information Service \(FIS\)'](#)
- [Festo Pressemitteilung](#)

Page 1 of 1

Local time and wheather information

Festo Germany Esslingen		15:54:39 12 °C
Festo USA Hauppauge, NY		09:54:39 4.4 °C
Festo Singapore		21:54:39 26 °C
Festo Lituania Vilnius		16:54:39 2 °C

People Online



Festo is providing the answer at the 2011 Hanover Trade Fair, where it is presenting its latest Future Concepts that are inspired by nature and are put into practice in the Bionic Learning Network. With SmartBird, engineers from Festo have succeeded in decoding the flight of birds. → **Mehr**



The aim of the photovoltaics industry is to achieve sustainable energy generation and thus reduce the burden on the earth's resources. However, until now the manufacture of photovoltaic modules has consumed a great deal of money and energy. → **Mehr**



15,000 kilometres travelled, visits to 38 training institutes and information provided to around 600 professors and other teachers – the result of a Festo Road Show through what is considered one of the hottest and most arid areas of the world. → **Mehr**



Ready, steady, go! The starter fired his gun and some 30,000 runners began to move. Among these were 100 runners from 13 Festo companies, who decided to make their 7th International Festo Run part of the Broloppet Half-Marathon. → **Mehr**

My Bookmarks

- [Festo Homepage](#)
- [Festo SharePoint environment](#)
- [Festo Virtual Academy](#)

My Applications

Applications

Please choose

Sharepoint

Please choose

Festo Job World


Current vacancies:

Project Manager F-US Strategy (m/f)

Process Consultant Region Europe (m/f)

→ [Search for further job opportunities](#)

Dictionary

 Enter word here

Translate

Role of Knowledge Management as organizational interface: HR-IT



HR View

1. Identification with company & targets
2. Demographic Change: Leaving experts
3. Employer Branding gets more important
4. International cooperation: ever increasing importance
5. Ways of learning are changing

IT View

1. New Intranet as communication channel for CS 2015
2. Knowledge is bound to the employee: capture via wikis
3. Use of social media channels: Facebook, Twitter, Xing...
4. Collaboration tools for networks: SP 2010, Lync, etc.
5. Solutions for user-generated learning elements

**Thank you for
your attention!**

Martin Kimmich

Head of Knowledge Management

Ruiter Str. 82

73734 Esslingen

E-Mail: kima@de.festo.com

Phone: +49-711-347-76594

Mobile: +49-172-7993527



Agenda

18:30 – 19:00: Überblick Festo Wissensmanagement
(Martin Kimmich, Leiter Wissensmanagement)

19:00 – 19:30: Herausforderungen für das Wissensmanagement
durch den demografischen Wandel
(Luisa Finster, Diplomandin im Bereich
Wissensmanagement)

19:30 – 20:00: Diskussion: Beitrag des Wissensmanagements,
dem demografischen Wandel zu begegnen –
Erfahrungen, Tools, Best Practices (Alle)

20:00 – 20:30: Imbiss

Demografischer Wandel – Herausforderungen für das Wissensmanagement



Inhalt

1. Demografischer Wandel
2. Ansätze im Wissensmanagement
3. Beispiele aus der Praxis

1. Demografischer Wandel

Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes

Die 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland 2009

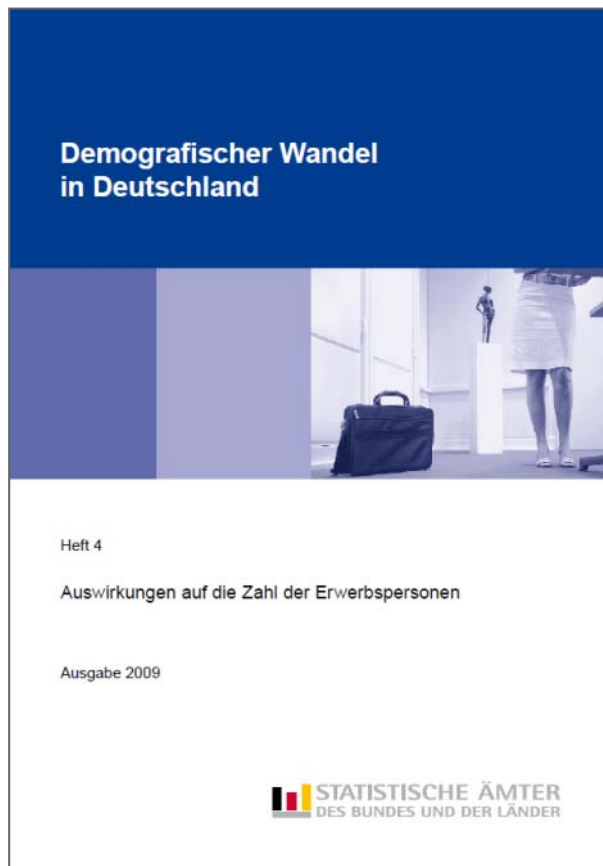
1. Annahmen:

- a) Die Geburtenhäufigkeit bleibt auf niedrigem Niveau.
- b) Die Lebenserwartung nimmt weiter zu.
- c) Die Zuwanderungszahlen liegen bei 100.000 bis 200.000 Menschen.

2. Ergebnisse:

- die Bevölkerung altert,
- die Bevölkerung im Erwerbsalter altert,
- die Bevölkerungszahl sinkt,
- das Zahlenverhältnis der älteren Bevölkerung zu den Jüngeren verändert sich,

Rückgang der Erwerbsbevölkerung



1. Status-Quo-Variante

- Erwerbsquoten aus den Jahren 2004, 2005, 2006
- Grundlage für die 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung

2. Primärvariante

- Annahme steigende Erwerbsquote
- Früherer Einstieg in das Berufsleben
- Späterer Übergang in Rente

3. Maximalvariante

- Erwerbsbeteiligung zwischen Männern und Frauen gleicht sich an

Voraussichtliche Entwicklung der Erwerbspersonenzahl in den Bundesländern bis 2030

Bundesland	Erwerbspersonen						
	Basisjahr 2005	Status-Quo-Variante		Primärvariante		Maximalvariante	
		2020	2030	2020	2030	2020	2030
				1 000			
Baden-Württemberg	5 702	5 593	5 048	5 829	5 421	6 089	5 847
Bayern	6 632	6 487	5 854	6 762	6 288	7 066	6 780
Berlin	1 812	1 662	1 493	1 733	1 604	1 775	1 674
Brandenburg	1 419	1 179	946	1 227	1 020	1 266	1 082
Bremen	330	324	304	338	327	353	350
Hamburg	935	954	882	993	945	1 029	1 005
Hessen	3 149	2 948	2 618	3 078	2 821	3 229	3 058
Mecklenburg-Vorpommern	944	735	617	767	664	793	705
Niedersachsen	3 948	3 669	3 238	3 836	3 500	4 037	3 813
Nordrhein-Westfalen	8 863	8 332	7 469	8 716	8 067	9 216	8 852
Rheinland-Pfalz	2 056	1 926	1 705	2 013	1 838	2 119	2 002
Saarland	508	443	390	465	422	491	460
Sachsen	2 293	1 861	1 597	1 936	1 710	1 992	1 800
Sachsen-Anhalt	1 322	998	824	1 040	886	1 071	934
Schleswig-Holstein	1 447	1 389	1 221	1 449	1 317	1 514	1 422
Thüringen	1 267	980	812	1 022	873	1 053	923
Deutschland	42 627	39 480	35 016	41 206	37 702	43 092	40 709

Alterung der Erwerbspersonen in den Bundesländern bis 2030

Anteil der Erwerbspersonen im Alter von 50 Jahren und älter an allen Erwerbspersonen in den Bundesländern							
Bundesland	Erwerbspersonen im Alter von 50 und mehr Jahren an allen Erwerbspersonen						
	Basisjahr 2005	Status-Quo-Variante		Primärvariante		Maximalvariante	
		2020	2030	2020	2030	2020	2030
				%			
Baden-Württemberg	25,8	35,1	32,6	35,4	33,4	36,3	35,3
Bayern	25,3	34,2	31,7	34,5	32,7	35,4	34,4
Berlin	24,6	32,0	31,2	32,4	32,1	33,1	33,7
Brandenburg	26,4	40,8	36,9	41,4	38,1	42,5	40,2
Bremen	27,1	31,4	27,8	31,7	28,7	32,2	29,8
Hamburg	23,5	30,1	30,0	30,3	30,9	31,3	32,9
Hessen	25,9	34,6	32,2	35,0	33,2	35,9	35,0
Mecklenburg-Vorpommern	25,3	36,6	30,8	37,3	32,0	38,4	34,1
Niedersachsen	26,0	35,9	31,9	36,3	33,0	37,1	34,7
Nordrhein-Westfalen	25,4	34,0	30,6	34,4	31,6	35,3	33,3
Rheinland-Pfalz	26,1	35,6	31,7	36,0	32,7	36,9	34,6
Saarland	26,2	34,7	29,3	35,2	30,5	36,1	32,0
Sachsen	27,8	36,0	33,2	36,6	34,3	37,7	36,1
Sachsen-Anhalt	27,0	37,3	31,8	38,0	33,1	38,9	34,9
Schleswig-Holstein	27,0	36,6	33,8	36,9	34,8	37,8	36,6
Thüringen	27,1	37,4	33,5	38,1	34,7	39,1	36,6
Deutschland	25,8	34,9	31,8	35,3	32,8	36,2	34,6

2. Ansätze im Wissensmanagement

Auswirkungen durch den demografischen Wandel, Ansätze WM

(1 von 3)

Baustein WM	Auswirkungen durch den demografischen Wandel	Ansätze im Wissensmanagement
Wissens-identifikation	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhte Anzahl altersbedingter Austritte • Unternehmenskritisches Wissen geht verloren 	<ul style="list-style-type: none"> • Wissenslandkarte zur Identifikation kritischer Wissensfelder und Qualifikationen
Wissenserwerb	<ul style="list-style-type: none"> • Weniger Auswahl auf den Bewerbermärkten (Schulabgänger, Absolventen, Berufserfahrene) • Erschließung/Ausweitung anderer Bewerbermärkte nötig, z.B. internationaler Arbeitsmarkt, Pensionäre (-> Auswirkung auf Personaleinsatz hinsichtlich Integration) • Bewerber wählen Arbeitgeber aus, Unternehmen müssen sich attraktiv machen 	<ul style="list-style-type: none"> • Alumni-Netzwerke (Basis: Wissenslandkarte, Ziel: Mitarbeiter später zurück gewinnen) • Senior Experts (Mitarbeiter über Rente hinaus im Unternehmen halten)

Auswirkungen durch den demografischen Wandel, Ansätze WM

(2 von 3)

Baustein WM	Auswirkungen durch den demografischen Wandel	Ansätze im Wissensmanagement
Wissens (ver-)teilung	<ul style="list-style-type: none"> • Erfahrungswissen muss gesichert werden • Verkürzte Einarbeitungsphasen für neue Mitarbeiter 	<ul style="list-style-type: none"> • Reverse Mentoring (die jüngere Generation als Mentor für die ältere Generation bzgl. neuer Arbeitsmethoden) • Wissenstransfer (-> schnellere, bessere Leistungsfähigkeit der neuen Mitarbeiter durch Nutzung von Erfahrungswissen)
Wissensnutzung	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsfähigkeit muss sichergestellt werden • Einsatzmöglichkeiten und Arbeitsumgebungen müssen auf die ältere Generation abgestimmt sein 	<ul style="list-style-type: none"> • Kontinuierliche Schulungen und Trainings • Reverse Mentoring (die jüngere Generation als Mentor für die ältere Generation bzgl. neuer Arbeitsmethoden)

Auswirkungen durch den demografischen Wandel, Ansätze WM

(3 von 3)

Baustein WM	Auswirkungen durch den demografischen Wandel	Ansätze im Wissensmanagement
Wissensentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Neue Wege der Wissensentwicklung? 	<ul style="list-style-type: none"> • Wissensnetzwerke als Bestandteil der Personalentwicklung (z.B. Netzwerkmoderator als feste Entwicklungsrolle) • Talent Network
Wissensbewahrung	<ul style="list-style-type: none"> • Alternative Arbeitszeitmodelle • Teilzeitmodelle zur Bindung von Fachkräften 	<ul style="list-style-type: none"> • Senior Experts (Mitarbeiter über Rente hinaus im Unternehmen halten)

Wichtige Aspekte zusammengefasst

- Neuausrichtung der Personalakquisition und -beschaffung auf die Berücksichtigung älterer Arbeitskräfte
- Weiterbeschäftigung qualifizierter Mitarbeiter durch Entwicklung alternativer Arbeitsmodelle
- Bewahrung von wichtigem Wissen, damit es nicht beim Ausscheiden von Mitarbeitern verloren geht
- Bereitstellung von Möglichkeiten zur kontinuierlichen Weiterbildung im Unternehmen
- Förderung des Prinzips der Altersmischung im Personalbestand
- Maßnahmen, die sicherstellen, dass ältere Arbeitnehmer Technologie am Arbeitsplatz effektiv einsetzen können

3. Beispiele aus der Praxis

Reverse Mentoring



- Grundidee des Mentorings geht auf Jack Welch, den ehemaligen Chef des US-Mischkonzerns General Electric, zurück.
- 600 Topmanager bekamen Nachhilfe in Sachen Internet von jungen, technikaffinen Mentoren .



- Tandems bei IBM bestehen immer aus Mann und Frau.
- Mentoring ist ein Baustein im Diversity-Programm.
- Mentor und Mentee unterscheiden sich nicht bloß hinsichtlich ihrer Erfahrung und Hierarchiestufe, sondern auch in Geschlecht, sexueller Orientierung oder Nationalität.



- Pilotgruppe mit 20 Telekom-Tandems seit Beginn des Jahres.
- Derzeit Aufbau im Gesamtkonzern.
- Auch der Vorstand soll durch die Mentoren fit für das Web 2.0 gemacht werden.

Senior Experts



- Bosch Management Support GmbH – BMS
- seit 1999
- rund 1000 Experten
- ca. 500 Aufträge/ anno
- Umsatz ca. 13 Mio EURO



- Konzerninterner Senior-Experten Einsatz (KiSEE)
- Ehrenamtlich (!)
- Einsatzdauer max. 3 Monate

**Thank you for
your attention!**

Martin Kimmich

Head of Knowledge Management

Ruiter Str. 82

73734 Esslingen

E-Mail: kima@de.festo.com

Phone: +49-711-347-76594

Mobile: +49-172-7993527

