



Werkzeug 4004

11 – Checkliste: Demografiefeste Personalstrategie (DePS)



Mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union und des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen



11 - Checkliste - Demografiefeste Personalstrategien (DePS)

Verkehrsunternehmen(VU): _____

Bewertende _____
 Personen/ AG/ _____
 Gremium: _____

Bestandsaufnahme Demografiefeste Personalstrategien	Erfüllungsgrad				Handlungsbedarf			Bemerkungen
	vollständig erfüllt	in Teilen erfüllt	Planungskonzept liegt vor	nicht geplant	Nicht vorhanden	in Teilen vorhanden	Bedarf einer erheblichen Verbesserung	
1. Das Verkehrsunternehmen hat eine Vorstellung über Zukunftstrends, die im Kontext des demografischen Wandels stehen, und die sich auf das VU bzw. die ÖPNV - Branche auswirken.								
2. Die Beschäftigten sind über den demografischen Wandel, das Renteneintrittsalter, die Streichung von Vorruhestandsregelungen und eventuelle persönliche Einschränkungen informiert.								
3. Die gegenwärtigen Altersstrukturen aller Funktionsgruppen (Funktionsbereiche) des VU sind bekannt.								
4. Es existieren Berechnungen nach Standardannahmen über die Zunahme Über-50Jähriger in 5 und in 10 Jahren (Renteneintrittsalter 67 Jahre)								
5. Es existieren Berechnungen des Ersatzbedarfs für jede Funktionsgruppe nach betriebsspezifischen Annahmen für die nächsten 5, 10 und 15 Jahre (mehrere Szenarios für verschiedene Annahmen).								
6. Es existieren Daten zur Betriebszugehörigkeitsdauer und zu Austritten und seinen (vermuteten) Ursachen.								
7. Es existieren qualitative und quantitative Daten zur Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten.								
8. Das gegenwärtige Konzept der Rekrutierungs- bzw. Neueinstellungspraxis ist auf die Entwicklungen des demografischen Wandels hin überprüft.								
9. Das VU berücksichtigt bei der Rekrutierung seiner Beschäftigten den Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft systematisch zu erhöhen.								
10. Es existieren für das VU demografietaugliche Rekrutierungsstrategien, um sich auf dem Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeit-								

Bestandsaufnahme Demografiefeste Personalstrategien	Erfüllungsgrad				Handlungsbedarf			Bemerkungen
	vollständig erfüllt	in Teilen erfüllt	Planungskonzept liegt vor	nicht geplant	Nicht vorhanden	in Teilen vorhanden	Bedarf einer erheblichen Verbesserung	
geber anzubieten (z. B. Kooperation Schule/Betrieb; Angebot FiF; KfV, Vermittlung von Zukunftsperspektiven).								
11. Es existiert ein betriebliches Konzept bzw. Aktivitäten zur Mitarbeiterbindung (z.B. Altersvorsorge).								
12. Vor dem Hintergrund zunehmender Pflege älterer Angerhöriger und der geringen Geburtenziffern, hat das VU insbesondere ein Konzept sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelt.								
13. Es existiert ein Konzept zum Einsatz berufsuntauglich gewordener Beschäftigter.								
14. Es existiert eine Potenzialanalyse zur Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes der Beschäftigten (multifunktionaler Einsatz der Beschäftigten durch Mischarbeit).								
15. Im VU werden in regelmäßigen Abständen mit allen Beschäftigten Mitarbeitergespräche geführt, in denen auch die persönliche Zukunftsperspektive besprochen und dokumentiert wird (Abgleich Mitarbeiterziele-Unternehmensziele).								

Qualitätsindex:

Verbesserungsbogen Checklisten Innova-Cockpit

Stand: 05.03.2007

Checkliste: _____

Nr. zu welcher Zeile, Vorschlag, neu
alt

1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		