



# ddn-Austauschforum Diversity & Inclusion

## Termine 2024

21. Februar

25. April

25. Juni

26. August

08. Oktober

27. November

Für (Gast-)Mitglieder



**PRO ZWEI LIVE – Demografischer Wandel und Mitarbeitendenbindung – wie wir lernen mit der 6,5 Millionen-Lücke umzugehen**

JETZT HANDELN: FACHKRÄFTESICHERUNG ist entscheidend zur Bewältigung des demographischen Wandels - #Fachkräftesicherung #demographischer Wandel #Teamwork makes the dreamwork

10. Oktober 2024

**Vortrag und Diskussion im Rahmen des ddn-Austauschforums Diversity & Inclusion / 08.10.2024**  
([Das Demographie Netzwerk e.V.](#))

Wir hatten heute die Gelegenheit unsere neuesten Erkenntnisse in der Expertenrunde des ddn-Austauschforums zu teilen. An dieser Stelle einen ganz herzlichen Dank an [Katja Sieblist \(AOK Hessen\)](#), die sich um die perfekte Vorbereitung gekümmert hat und mit viel Spaß und positiver Energie durch die Veranstaltung geführt hat.

### **Demografischer Ausblick:**

Wir haben die Runde eröffnet mit der Frage, wie viele Mitarbeitenden in den nächsten 10 Jahren das eigene Unternehmen schätzungsweise verlassen werden. Die Zahlen waren durch die Bank auf dem Level der Vorhersagen (28%) oder gingen in einzelnen Fällen sogar noch darüber hinaus (!). Genauso bemerkenswert: Es gab nicht einen Ausreißer nach unten.

### **Demografischer Ausblick wird zur personellen Unterdeckung:**

Uns ist es diesem Zusammenhang wichtig, dass wir auf der einen Seite über den demografischen Ausblick sprechen und auf der anderen Seite persönliche Erfahrungen einbringen können, die zeigen, wie schnell ein Unternehmen in die personelle Unterdeckung geraten kann.

Zudem ist uns wichtig zu vermitteln, wie groß dann die Herausforderung wird und wie langwierig es ist, einen erfolgreichen Turnaround hinzubekommen. Deshalb lautet unser Appell: Die personelle Unterdeckung muß vermieden werden.

Denn die Maßnahmen, die nötig sind, um aus der personellen Unterdeckung herauszufinden, die kosten so viel Zeit und Energie, die besser an anderer Stelle eingesetzt werden kann.

### **Mitarbeitendenbindung – Wie wirksam sind die Programme, die wir heute einsetzen?**

Wir haben im weiteren Verlauf über Mitarbeiterbindungsprogramme gesprochen. Wir wissen, dass ja schon einiges gemacht wird. Dabei stellt sich jedes Mal die Frage, welche Maßnahme wirklich etwas bringt. Es wäre fatal zu denken, dass man gut aufgestellt ist und zu spät erkennt, dass dabei nicht das herauskommt, was wir uns vorgestellt haben.

### **Die acht entscheidenden Parameter:**

Wir haben deshalb eine Checkliste mit den acht entscheidenden Parametern erarbeitet, die zeigen, was zu einer echten Mitarbeiterbindung führt. Unsere Empfehlung ist, diese acht Punkte mit den Programmen gegenchecken, die im eigenen Unternehmen eingesetzt werden.

Dabei ist es uns wichtig, dass wir erklären können, warum diese acht Punkte so wichtig sind, damit es zu einer echten Bindung der Mitarbeitenden kommt. Diese positiven Auswirkungen beziehen sich dabei ausdrücklich auf ALLE Generationen und wirken bei der GenZ genauso wie bei den Babyboomern (und bei allen anderen natürlich auch)

Und dass dieses Mehr an Motivation und Zufriedenheit auf Seiten der Mitarbeitenden immense Vorteile fürs Unternehmen bringt, dass kann man sich sicher gut vorstellen.

### **Sideeffects:**

Das Invest in die acht Parameter hat weiterhin den Charme, dass sich die Kosten für's Personalrecruiting reduzieren, dass sich die Krankentage verringern und das Unternehmen einen Schutzschirm gegen unerwünschte Abwerbungen aufbaut. In Summe gelingt es uns damit, dass wir der Falle des permanenten Feuerlöschens entgehen.

### **Hier noch ein paar Statements aus der Runde:**

--> Die Botschafterrolle ist wichtig, damit im Unternehmen ein Bewusstsein für die 6,5 Millionen-Lücke entsteht

--> „Der Stuhl ist heiß“ --> und unbedingt weiter das Thema vorantreiben.

--> "Es geht um einen ganzheitlichen Ansatz verbunden mit der Erkenntnis, dass wir es selber richten können"

**In diesem Sinne – packen wir's an!**