

Demografiewandel

Die Zeitbombe tickt für die Instandhaltung

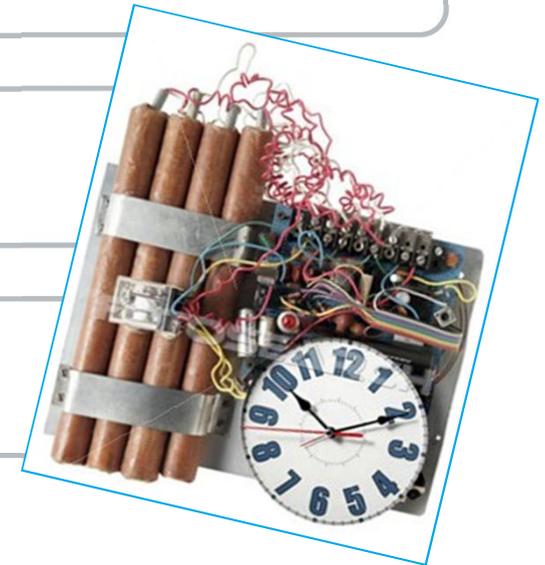
Bilfinger Berger Industrial Services GmbH
Corporate Human Resources & Services
Dipl.-Psych. Silvia Hägele

InFo 2011

11. – 12. März 2011 in Dortmund



- Zukunft gestalten vor dem Hintergrund des demografischen Wandels
- Besondere Herausforderungen im Bereich der Instandhaltung
- Lösungsansätze / Best Practice
- Fazit und Ausblick





- Zukunft gestalten vor dem Hintergrund des demografischen Wandels



- Besondere Herausforderungen im Bereich der Instandhaltung



- Lösungsansätze / Best Practice



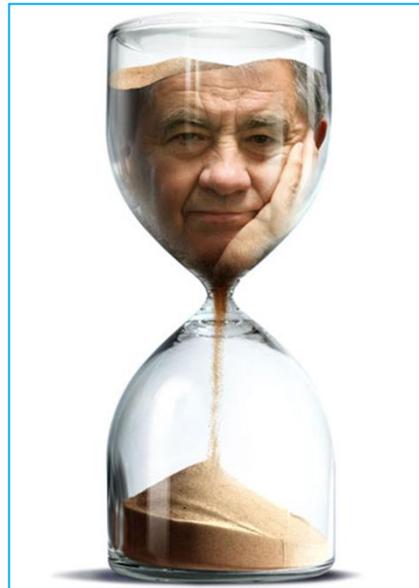
- Fazit und Ausblick

Fakten zum demografischen Wandel

▪ **20 Milliarden** Euro kostet der Fachkräftemangel die Wirtschaft schon jetzt

▪ **8,2%** weniger Ausbildungsverträge wurden 2009 abgeschlossen

▪ Freie Stellen können meist nicht besetzt werden, da die Bewerber **nicht ausreichend qualifiziert** sind oder weil es gar **keine Bewerber gibt**



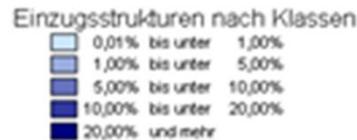
▪ Vernachlässigte Reserve: **36% der Migranten und 10% der Deutschen** zwischen 25 und 65 Jahren haben **keinen Schulabschluss** und sind nicht in Ausbildung

▪ **2015** wird jeder vierte Mitarbeiter in Unternehmen zwischen **55 und 65 Jahren** alt sein



Beispiel zu den Auswirkungen des demografischen Wandels (1)

Fachhochschule Dortmund 2006



Info-Box

Anzahl der StudienanfängerInnen im Studienjahr 2006 an der Fachhochschule Dortmund insgesamt (Bildungsinländer):
1.161

Stärkste Kreise

1. Dortmund: 20,1% (233)
2. Unna (Kreis): 11,4% (132)
3. Märkischer Kreis: 6,6% (76)
4. Recklinghausen (Kreis): 6,1% (71)
5. Hagen: 4,0% (46)

Stärkste Länder

1. Nordrhein-Westfalen: 92,9% (1079)
2. Niedersachsen: 2,5% (29)
3. Baden-Württemberg: 1,0% (11)
4. Hessen: 0,6% (7)

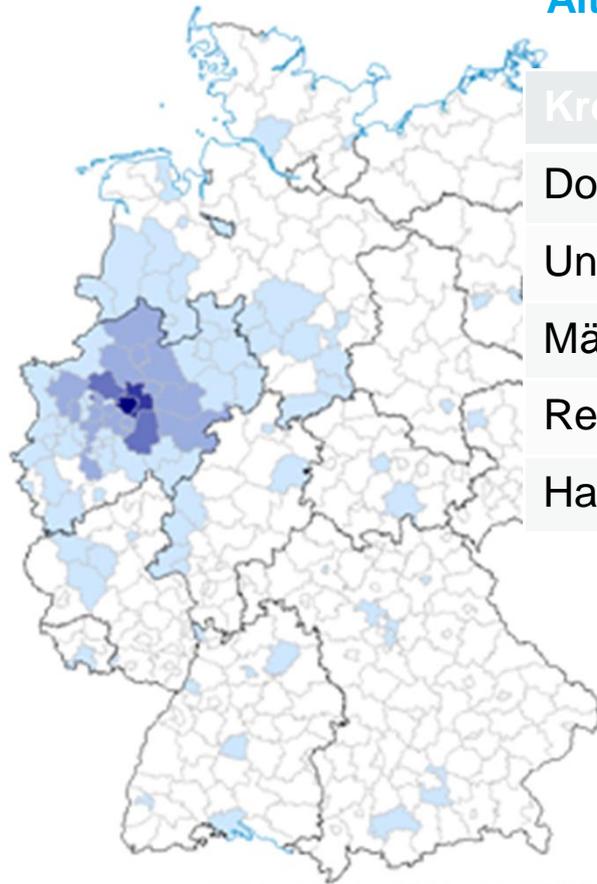


FH Dortmund Quelle: CHE Datenatlas © CHE Consult 2009

Quelle: Der CHE Datenatlas für das deutsche Hochschulsystem: Grundlage einer Demographierisiko- und Marketingchancen-Bewertung von und für Hochschulen (Langer, von Stuckrad & Herdin, 2009)

Beispiel zu den Auswirkungen des demografischen Wandels (2)

Altersgruppe der 17- bis 21-jährigen



Kreis	2006	2020	Veränderung in %
Dortmund	31395	26266	-16,34
Unna	25433	20177	-20,67
Märkischer Kreis	28116	21883	-22,17
Recklinghausen	37920	29170	-23,07
Hagen	11162	9064	-18,80

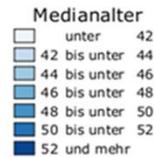
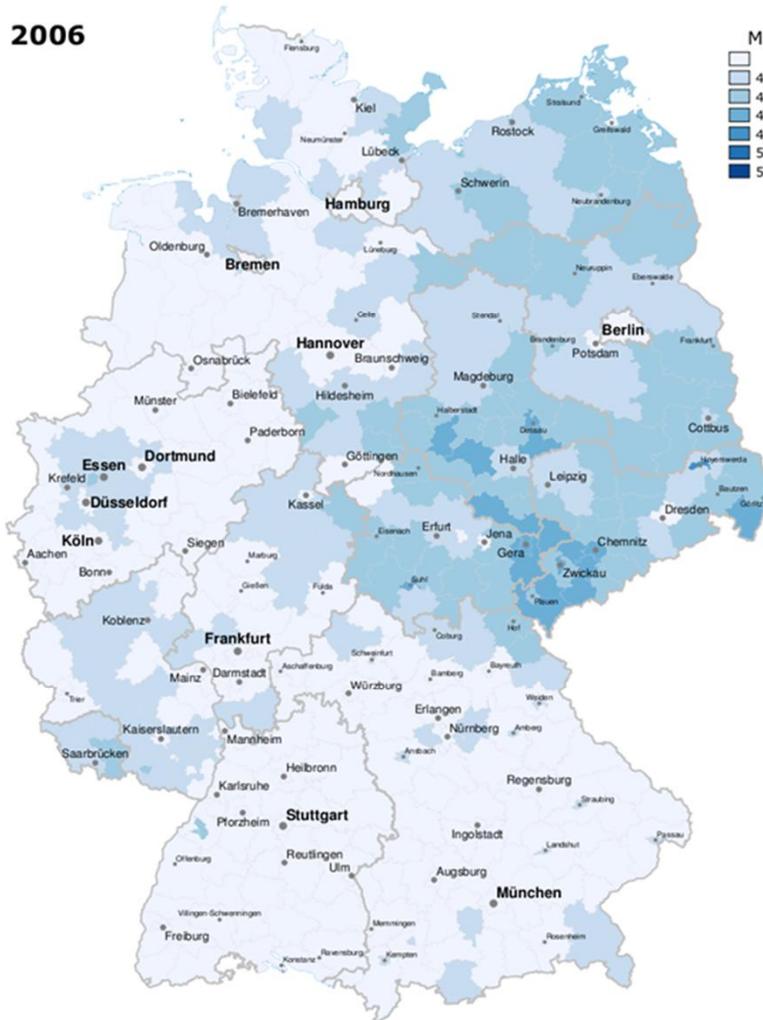
FH Dortmund Quelle: CHE Datenatlas © CHE Consult 2009

Quelle: Der CHE Datenatlas für das deutsche Hochschulsystem: Grundlage einer Demographierisiko- und Marketingchancen-Bewertung von und für Hochschulen (Langer, von Stuckrad & Herdin, 2009)

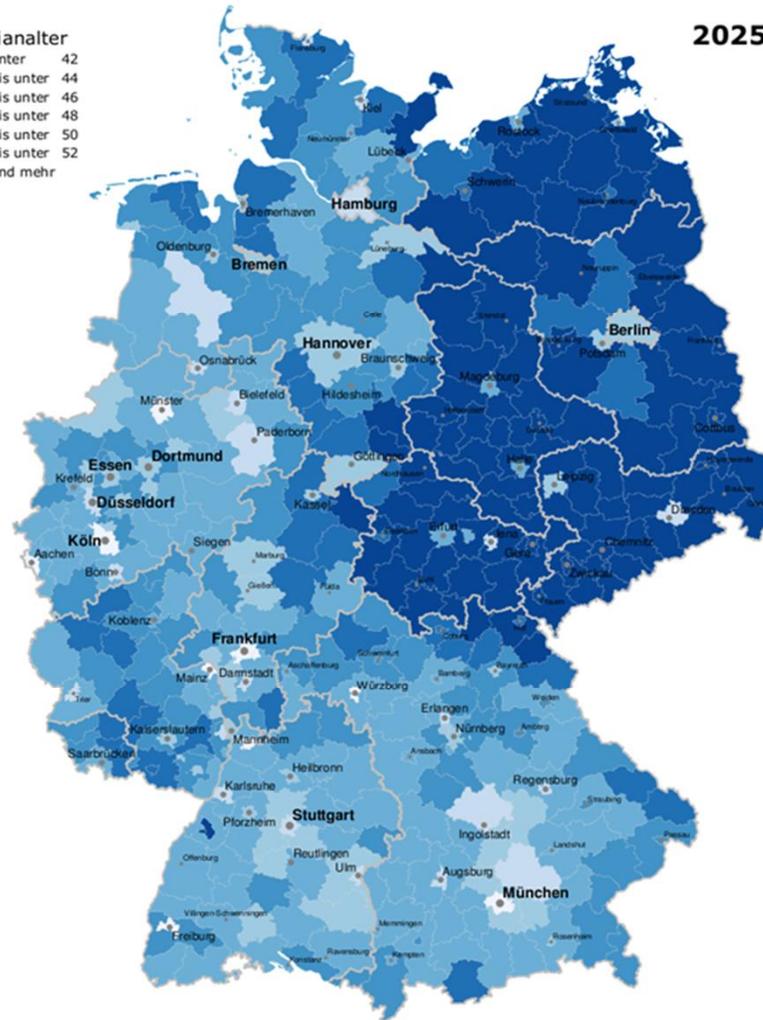
Bevölkerungsstruktur in Deutschland

Veränderung des Medianalters in Landkreisen und kreisfreien Städten

2006



2025



Bevölkerungsentwicklung in Deutschland nach Altersgruppen



Quelle: Bergmann, 2009





- Zukunft gestalten vor dem Hintergrund des demografischen Wandels



- **Besondere Herausforderungen im Bereich der Instandhaltung**

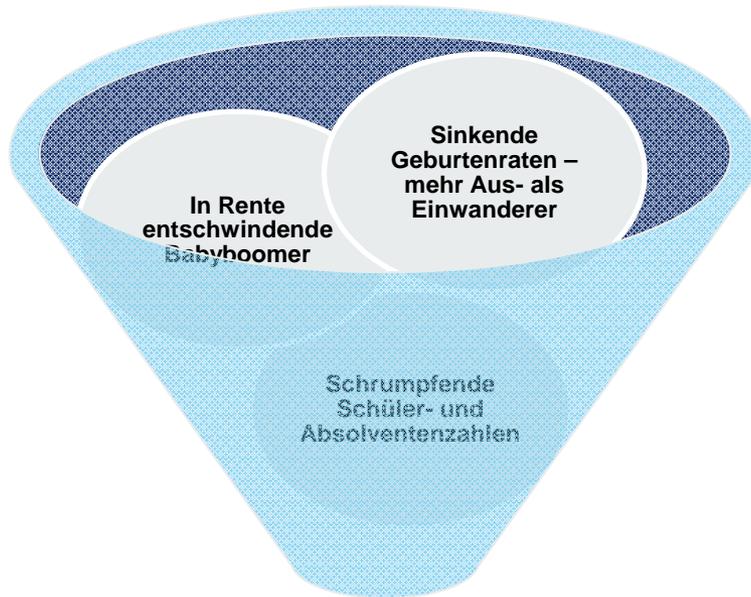


- Lösungsansätze / Best Practice

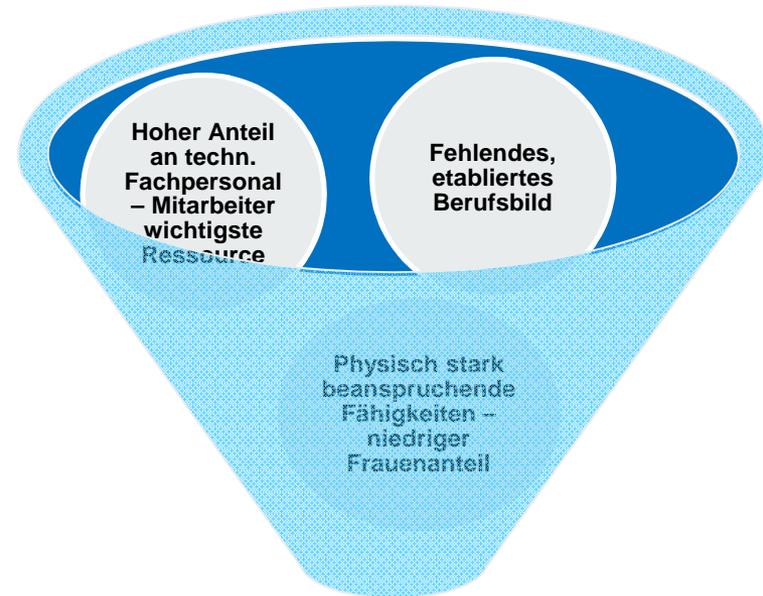


- Fazit und Ausblick

Herausforderungen durch den demografischen Wandel für den Bereich Instandhaltung



Demografischer Wandel



Drohender Fachkräftemangel
im Bereich der Instandhaltung

Herausforderungen durch den demografischen Wandel für den Bereich Instandhaltung



Herausforderungen durch den demografischen Wandel für den Bereich Instandhaltung



Körperlich
beanspruchende
Tätigkeiten

Körperliche Beanspruchung In der Instandhaltung (1)

Heben und Tragen großer Lasten über lange Wege



Körperliche Beanspruchung In der Instandhaltung (2)

Arbeiten in großer Höhe / in gebückter Haltung / Überkopparbeiten



Körperliche Beanspruchung In der Instandhaltung (3)

Schrauben in Zwangshaltungen / Arbeiten im Knien / - auf Leitern

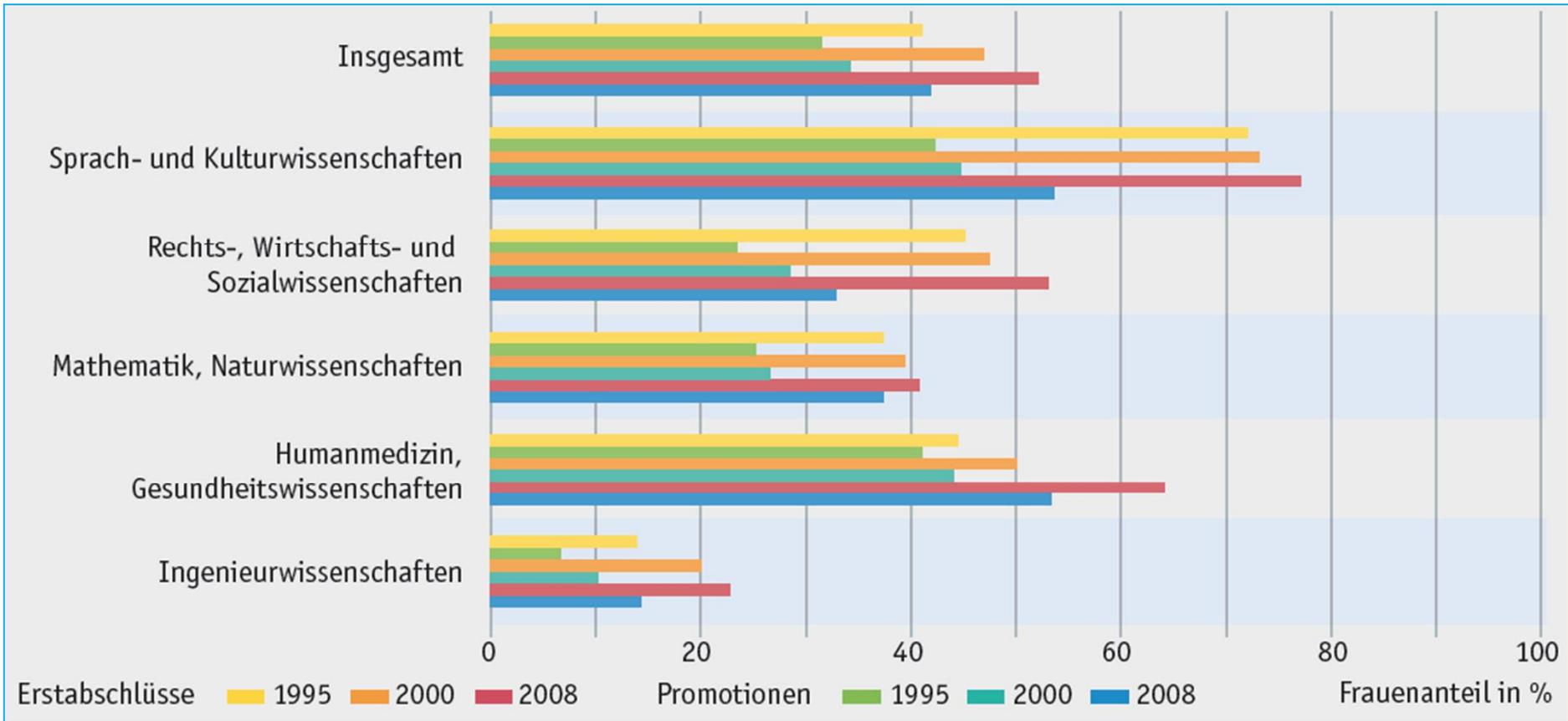


Herausforderungen durch den demografischen Wandel für den Bereich Instandhaltung



Traditionell
geringer
Frauenanteil

Frauenanteil bei Erstabschlüssen und Promotionen 1995, 2000 und 2008 (in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Hochschulstatistik



- Zukunft gestalten vor dem Hintergrund des demografischen Wandels



- Besondere Herausforderungen im Bereich der Instandhaltung



- **Lösungsansätze / Best Practice**



- Fazit und Ausblick



Bilfinger Berger Industrial Services Group Kurzvorstellung



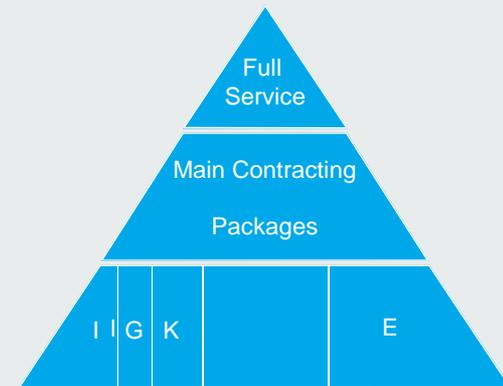
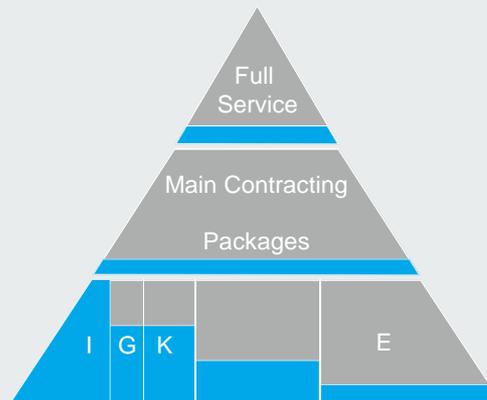
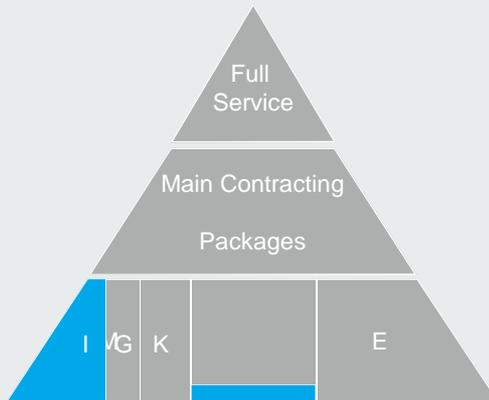
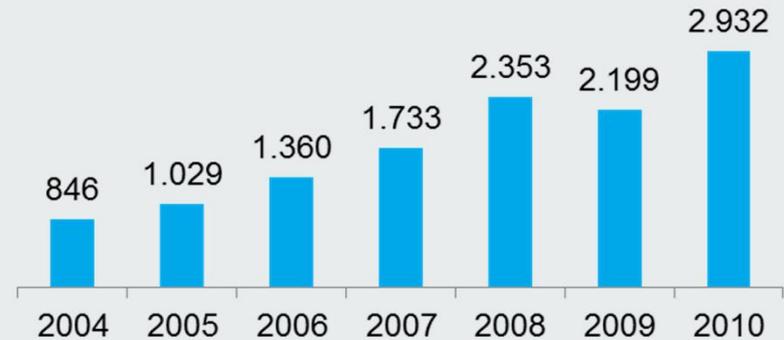
Bilfinger Berger Industrial Services Group Facts

Industrial Services *

Leistung:	2.932
EBIT:	134
Auftragseingang	3.253
Auftragsbestand	2.601

* Alle Angaben in Mio. Euro, Stand 31.12.2010

Leistung Industrial Services in Mio. Euro



Kunden und Märkte - Europäische und internationale Präsenz

Industrial Services ¹

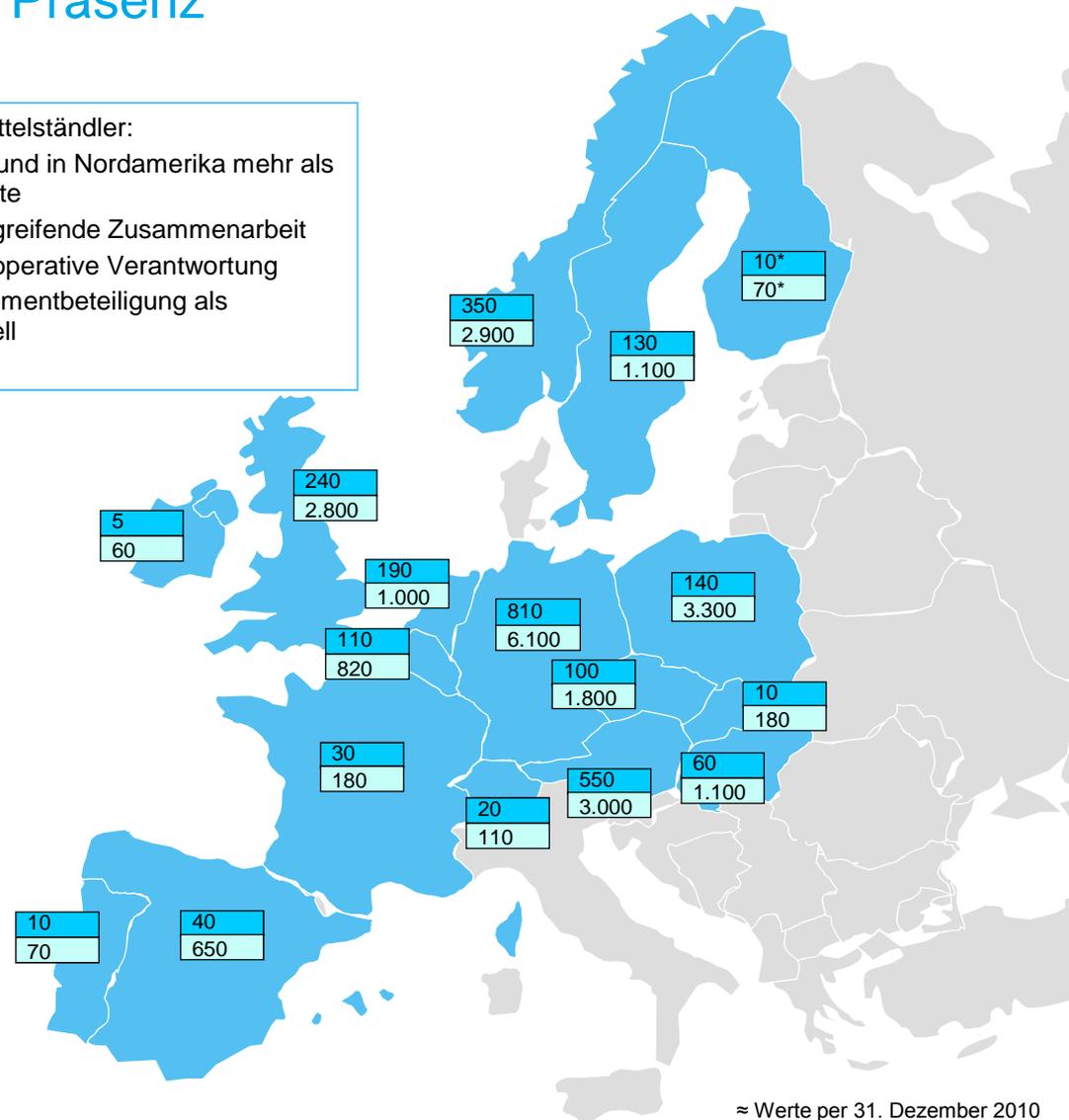
Mitarbeiter ²

¹ Leistung Dezember 2010 in Mio. € vor Konsolidierung – Leistung gesamt rund 3,1 Mrd. €, konsolidierte Leistung Dezember 2010: 2,9 Mrd. €

² Mitarbeiter 2010: rund 28.000

Konzern der Mittelständler:

- Europaweit und in Nordamerika mehr als 130 Standorte
- Länderübergreifende Zusammenarbeit
- Dezentrale operative Verantwortung
- BIS Managementbeteiligung als Erfolgsmodell



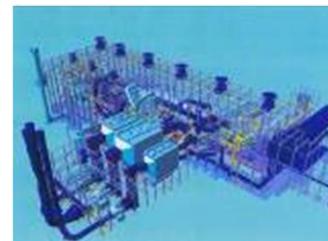
≈ Werte per 31. Dezember 2010
* ≈ geplante Werte 2011

Unsere Kernmärkte

Märkte

- Öl und Gas
- Raffinerien, Petrochemie
- Chemie und Agrochemie
- Pharmaindustrie
- Nahrungs- und Genussmittelindustrie
- Energieerzeugung (konventionell, nuklear, erneuerbar)
- Stahl- und Aluminiumindustrie
- Spezialprodukte:
 - Gastrocknung
 - Technical Noise Control

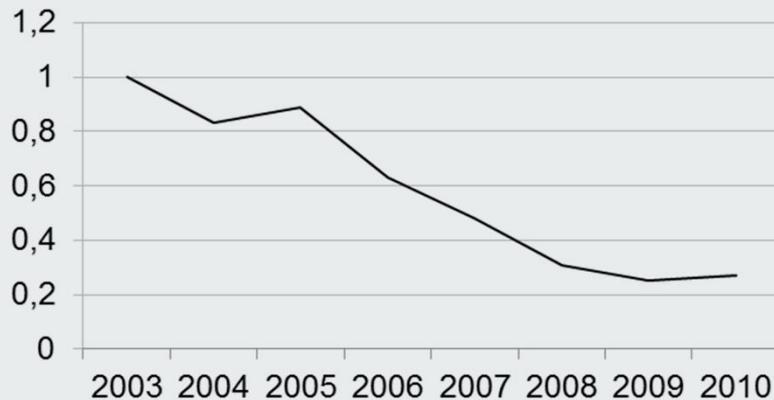
Anlagen



Unsere Arbeitsweise



Lost Time Incident Frequency (Index)*



* Absolut: 2010 LTIF 3,5 (Häufigkeit von Unfällen mit Arbeitsausfall bezogen auf 1 Mio. Arbeitsstunden)

Health Gesundheit ist das höchste Gut. Deshalb sehen wir hier für uns eine besondere Verantwortung.

Safety Nur eine sichere Arbeit ist eine gute Arbeit. Deshalb verpflichten wir uns zur Einhaltung international anerkannter Sicherheitsstandards.

Environment Umweltschutz ist eine Verpflichtung. Das ist für uns kein Lippenbekenntnis, sondern wir orientieren uns ganz pragmatisch an Zielen wie Ressourcenschutz und Energieeffizienz.

Quality BIS steht für Qualität. Es ist selbstverständlich, dass die operativen Gesellschaften ihre Aufträge termingerecht und entsprechend den erforderlichen Ausführungsnormen abwickeln.

Null Unfälle – Zero is possible

Gesundheitsförderung

- Gesundheitszirkel
- Arbeitsplatzprogramme
- Betriebl. Präventionsprogramme
- Azubi-Programm
- Projekt „Nachhaltig leistungsfähig“



Gesundheitsförderung

- Gesundheitszirkel
- Arbeitsplatzprogramme
- Betriebl. Präventionsprogramme
- Azubi-Programm
- Projekt „Nachhaltig leistungsfähig“

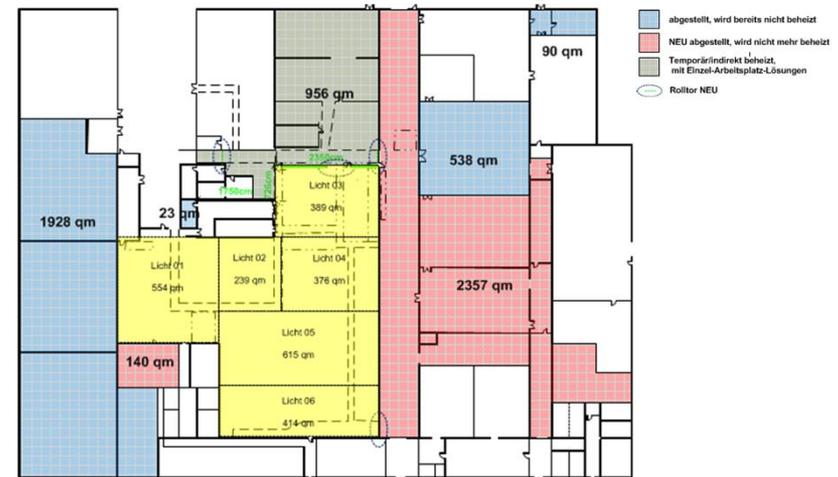


Quelle: MIT/ The New York Times



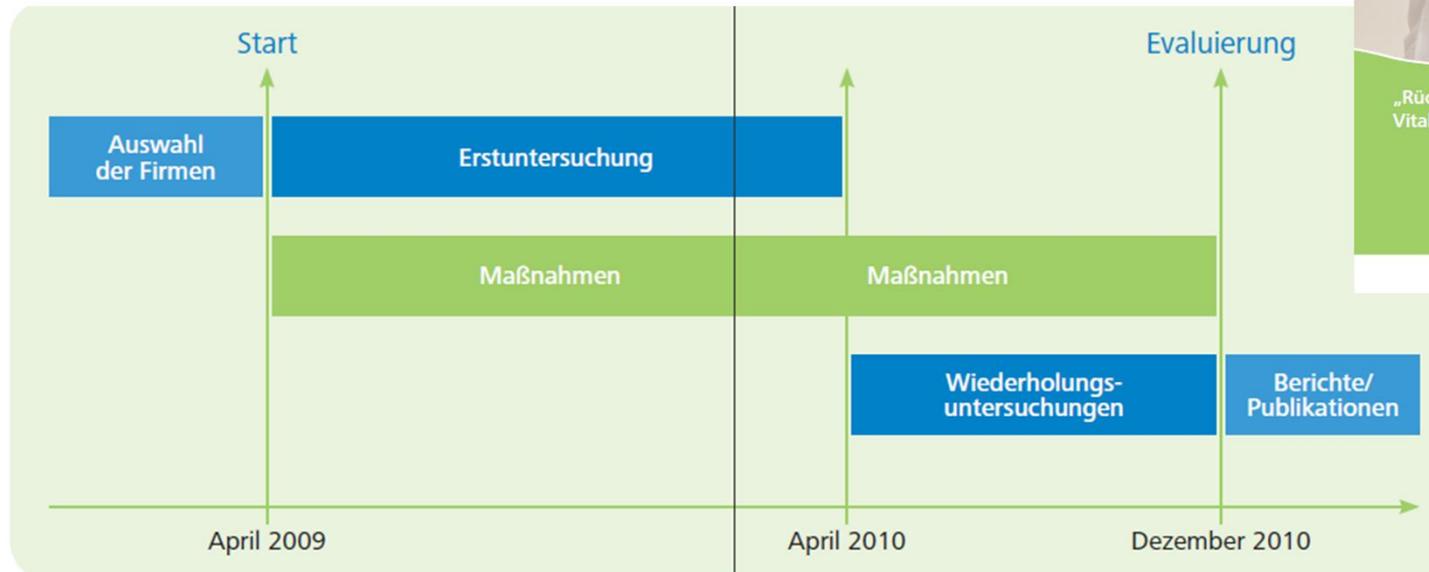
Projekt Verbesserung Arbeitsplatz-Umfeld „Lean One“ 2010/2011

- Arbeitsplatzanalyse und Energieverbrauch
- Neuinstallation Leuchtbänder mit Reflektoren nach dem Stand der Technik mit energiesparenden Vorschaltgeräten im Bereich der spanenden Bearbeitung (Energieeinsparung ca. 20%)
- Erhöhung Lux-Werte gem. ASR (von alt ca. 250 bis 300 Lx auf >> 500 Lx – 750 Lx), verbesserbar durch einfache Installation zusätzlicher Leuchten
- Zu-, Abschaltung einzelner Zonen und Leuchtbänder möglich
- Notbeleuchtung durch einzelne batteriegepufferter Leuchten in den Leuchtbändern
- Neues Flächennutzungskonzept, Bau von Abschottungen, Infrarotstrahlheizung
- Kauf Hubsteiger und Schubfachregale



Gesundheitsförderung

- Gesundheitszirkel
- Arbeitsplatzprogramme
- **Betriebl. Präventionsprogramme**
- Azubi-Programm
- Projekt „Nachhaltig leistungsfähig“



- Gesundheitszirkel
- Arbeitsplatzprogramme
- Betriebl. Präventionsprogramme
- **Azubi-Programm**
- Projekt „Nachhaltig leistungsfähig“

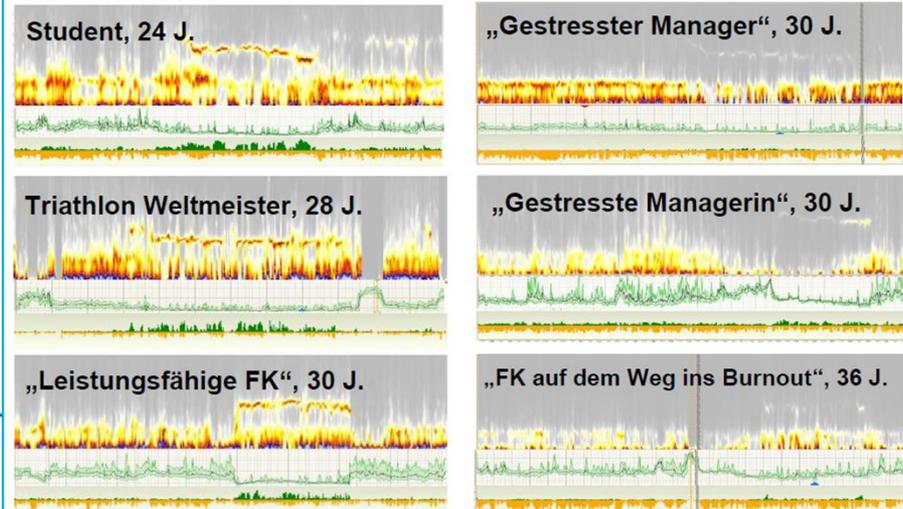


Gesundheitsförderung

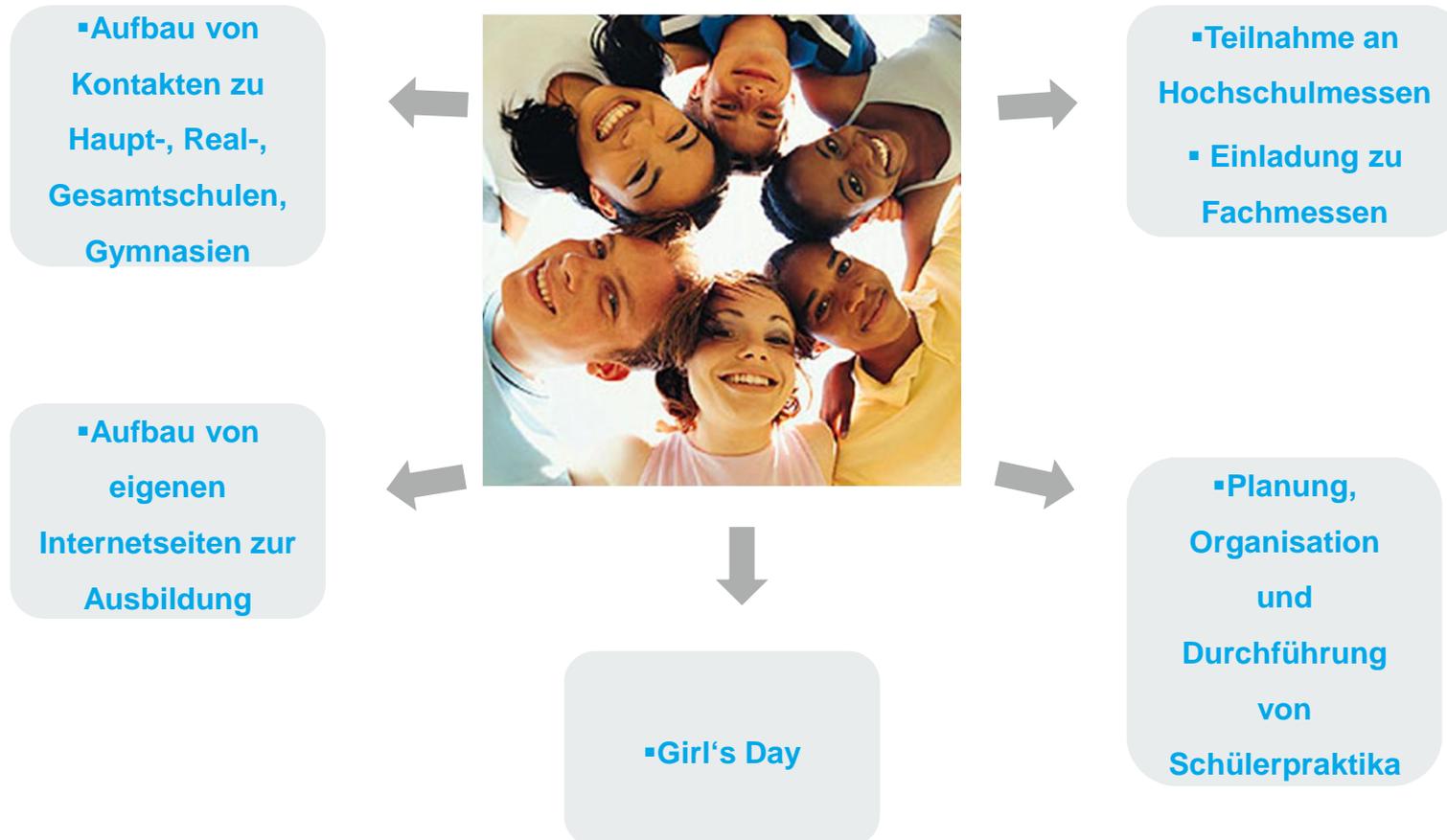
- Gesundheitszirkel
- Arbeitsplatzprogramme
- Betriebl. Präventionsprogramme
- Azubi-Programm
- Projekt „Nachhaltig leistungsfähig“



Vergleichsbilder Auf dem Weg ins Burn-Out



Nachwuchsförderung Schüler



Nachwuchsförderung Duales Studium Service Engineering

Lehrgebiete

- | | | |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mathematik ▪ Physik / Chemie / Werkstoffkunde ▪ Informations- und Kommunikationstechnik <ul style="list-style-type: none"> - Informationsverarbeitung - Kommunikationstraining - CAD - Prozessautomatisierung ▪ BWL / SBWL / Management | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingenieurwissenschaften <ul style="list-style-type: none"> - Maschinenbau - Elektrotechnik - Konstruktionsentwurf - Fertigungs- und Montageprozesse - MSR-Technik - Produktionsplanung und -steuerung - Arbeitsplanung | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Instandhaltung <ul style="list-style-type: none"> - Instandhaltungsplanung - Technische Diagnostik - Technische Dienste / Wartung und Pflege - Instandhaltungstechnologie |
|---|---|---|

Derzeit 3 Vertiefungen mit Wahlschwerpunkten

- | | | |
|--|---|---|
| <p>Produktionsanlagen Instandhaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fertigungsanlagen ▪ Energie- und Wärmeversorgung ▪ Transport- und Fördertechnik ▪ Anlagenmanagement | <p>Prozessanlagen Instandhaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Static Equipment ▪ Rotating Equipment ▪ Isolierung / Schallschutz ▪ Schweißtechnologie | <p>Gebäudeinstandhaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Anlagen- und Baukonstruktion ▪ Heizung, Lüftung, Klima, Kälte, Gas, Sanitär ▪ Elektrische Gebäudeausrüstung |
|--|---|---|

Zielgerichtete Weiterbildung: Die BIS Academy

Die BIS Academy dient den BIS Zielen:

- Die Erfolgsfaktoren unserer mittelständisch geprägten, dezentralen Strukturen gilt es zu sichern
- Gleichzeitig sind die Vorteile professioneller, zentraler Konzernstrukturen zu nutzen

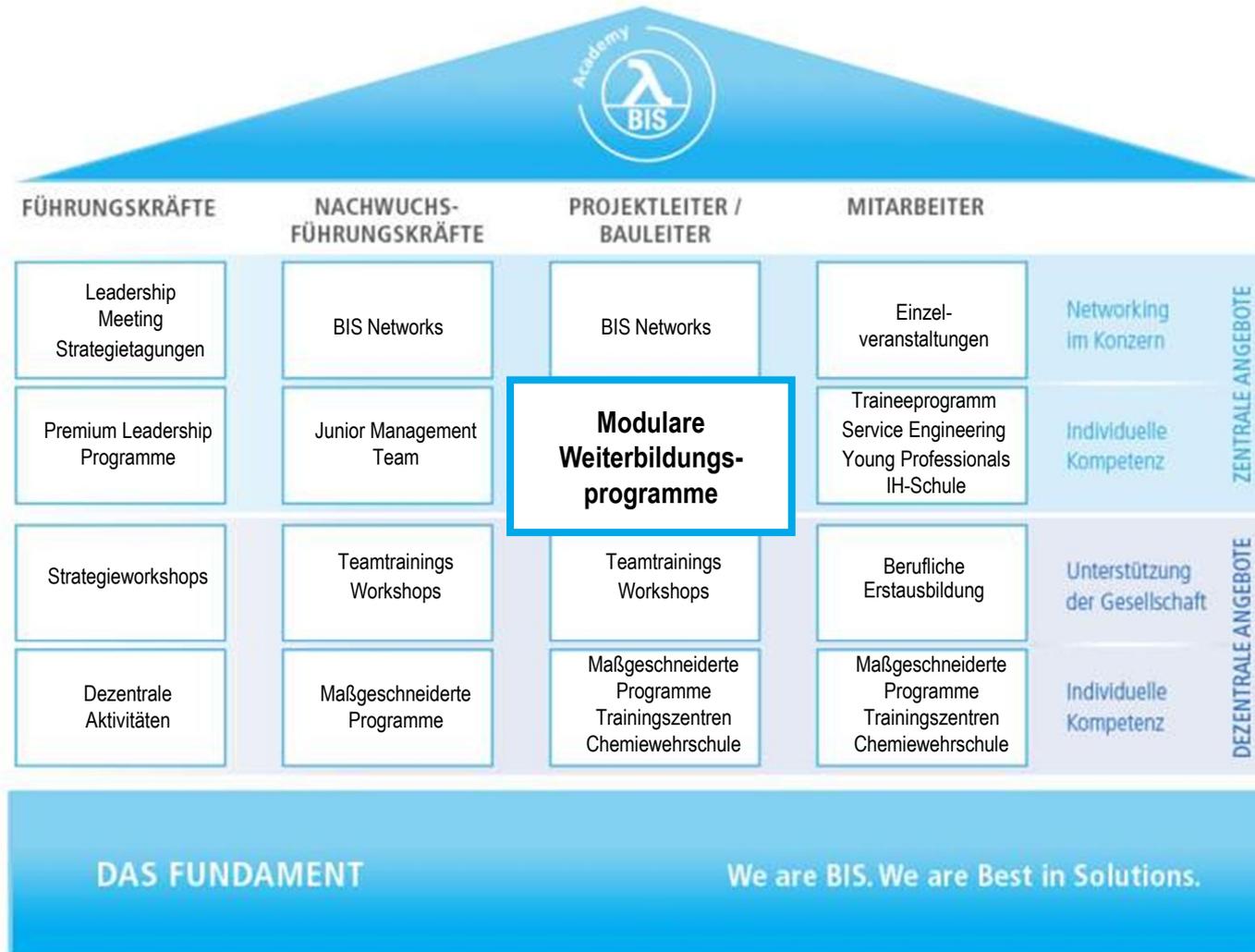
Für die BIS Academy gelten deshalb dieselben Erfolgsfaktoren:

- Unsere Personalentwicklung schafft ihren Nutzen konkret "vor Ort"
- Wir bündeln Aktivitäten der Personalentwicklung dort, wo es strategisch sinnvoll ist und wirtschaftliche Effekte bringt

We are BIS. We are Best in Solutions.



Zielgerichtete Weiterbildung: Die BIS Academy



Zielgerichtete Weiterbildung: Programm „BIS Maintainer“

HSEQ-Standards verantwortungsvoll umsetzen

Management technischer Dienstleistungen I

Instandhaltung

Isolierung

Persönliche Potenziale erkennen und entwickeln

Kommunikationsstärke

Führungsgrundsätze und persönlicher Führungsstil

Rechte und Pflichten von Führungskräften

Kaufmännische Grundlagen und Steuerungstools für technische Experten

Auftrag Projektarbeit

Projekte zum Erfolg führen & Vertragsrecht – Stolpersteine erkennen und vermeiden

Projektarbeit

Management techn. Dienstleistungen II:
Prozessoptimierung

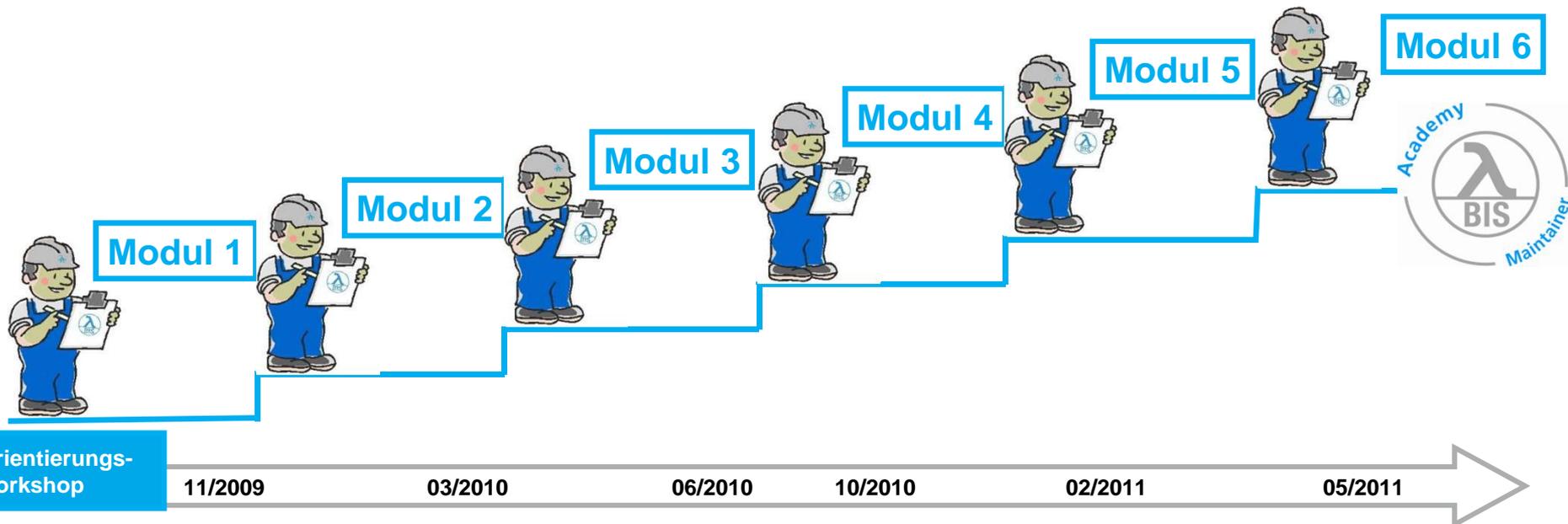
Instandhaltung

Kundenkommunikation / Vertrieb

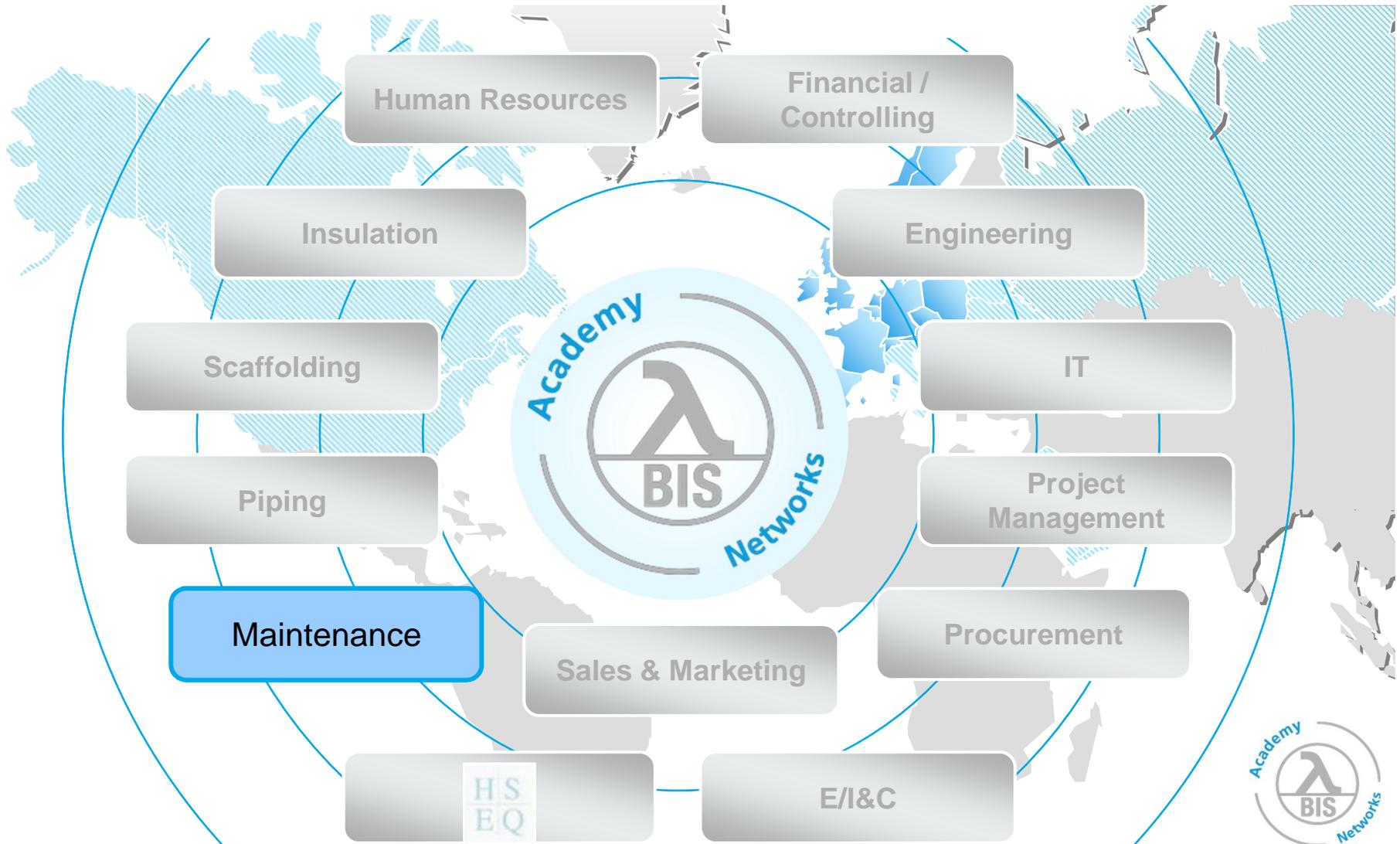
Als Führungskraft delegieren und motivieren

Projekt-Präsentation

Team-Abschluss



Know-How Transfer



Erschließung neuer Potentiale



- Frühzeitige Ansätze zur Begeisterung von Mädchen für technische Berufsfelder
- Engagement zur Gewinnung von weiblichen Nachwuchskräften
- Förderung von Frauen in Führungspositionen
- Integration ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Bestandteil unserer Unternehmenskultur



- Die Kooperationspartner wollen
 - ◆ bestehende Bildungsangebote im Bereich der industriellen Instandhaltung weiterentwickeln,
 - ◆ den Dialog zwischen Industrie und Bildungsträgern in der DACH-Region und EU intensivieren
 - ◆ einen Beitrag zu durchgängigen Bildungsprozessen leisten.





- Zukunft gestalten vor dem Hintergrund des demografischen Wandels



- Besondere Herausforderungen im Bereich der Instandhaltung



- Lösungsansätze / Best Practice



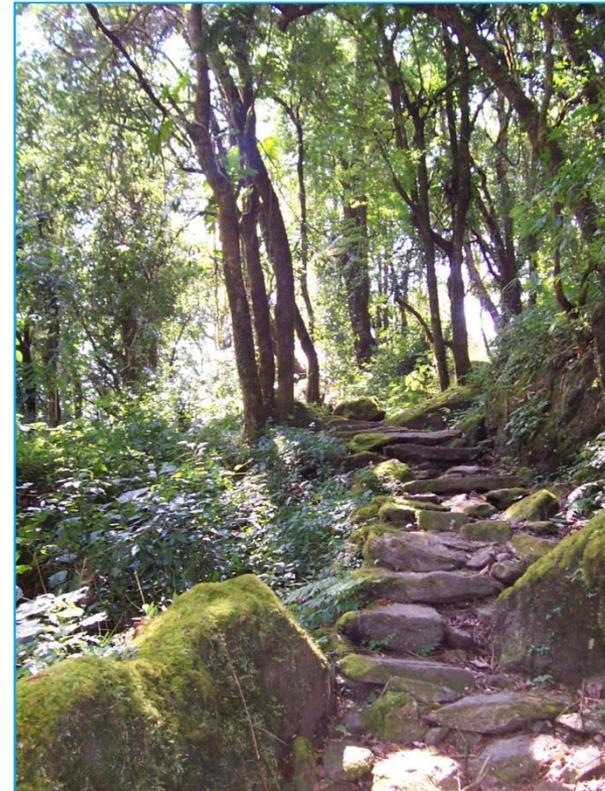
- **Fazit und Ausblick**

Fazit und Ausblick

"Es gibt noch keinen Fachkräftemangel, nur unzureichende Personalplanung und -entwicklung. Die Talente sind da, sie müssen nur identifiziert und entwickelt werden",

BPM-Präsident Joachim Sauer im HANDELSBLATT, Ausgabe Nr. 35: 18./19. Februar, Seite 61

- Jetzt planen
 - Kurz-, mittel- und langfristig umsetzen
 - Gemeinsame Anstrengungen
- nachhaltige Entwicklung



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt: Silvia Hägele, Tel. 089 14998392, silvia.haegle@bis.bilfinger.com

