

H-Faktor GmbH, Dortmund

gegründet April 2002

> 7 feste Mitarbeiter/ > 50 freie Mitarbeiter

Die H-Faktor GmbH ist ein auf Fragen der intergenerativen und interkulturellen Personalentwicklung spezialisiertes Beratungs- und Forschungsunternehmen.

Unsere Stärken sind fundierte Branchenkenntnisse, praxisnahe Umsetzungserfahrung, der mit dem demographischen Wandel implizierten Themen sowie die Übertragung der wissenschaftlichen Erkenntnisse in die betriebliche Realität und in letzter Konsequenz die Entwicklung von softwaregestützten Produkten.

CI/ Auftrag

Fakten statt Vermutungen - Erhöhung der Wettbewerbs- und Strategiefähigkeit durch eine optimale Förderung der endogenen Mitarbeiterpotentiale (Lernfähigkeit, Flexibilität, Motivation und Gesundheit).

Treiber

Professionalisierung des HR – Management, als eine der zentralen unternehmensstrategischen Einheiten.

Zur Person/Founder:

Udo Kiel, geb. April 1964, Verheiratet, 2 Kinder

Dipl. Soz.wiss. – Abschluss an der Ruhr-Universität Bochum

Inhaber und Geschäftsführer der H-Faktor GmbH (gegründet Januar 2002)

Wissenschaftlicher Projektleiter der GfAH (1999 – 2001)

Sonderprojektleiter der WiSA (Land Sachsen Anhalt 1994-1999)

Wissenschaftlicher Assistent am IAT, Gelsenkirchen (1989 – 1994)

Mitglied im ddn, Experte im AK 9 „Strategisches Personalmanagement“

Mitglied des INQA TIK Arbeitskreis 30, 40, 50+

Experte im Arbeitskreis „Human Asset Rating, des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Branchenerfahrung:

Industrie: Stahl- und stahlnahe Branchen, Energieerzeuger, Chemie, Maschinenbau

Dienstleistung: Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, Verkehrsbetriebe,

Kapitalmarkt: Versicherungen

Verwaltung: auf allen Ebenen

Themenschwerpunkte sind unter anderem die Bereiche

- alternsgerechte Personalentwicklung
- strategisches Personalmanagement
- Arbeitszeitmanagement
- Arbeitssystemgestaltung
- Strategie- und Organisationsberatung
- betriebliches Gesundheitsmanagement

Forschung & forschungsnahe Projekte

Als Verbundpartner in verschiedenen Forschungsprojekten der EU, des Bundes und der Länder konnte die H-Faktor ihre Kompetenzen stetig weiter entwickeln.

Zu den erfolgreich abgeschlossenen Projekten zählen unter anderem die Projekte „**ARENA**“ und „**Netzwerk für Arbeit**“ in Sachsen-Anhalt, sowie das Projekt „**LEIKOM**“ in Kooperation mit dem Bundesverband der deutschen Gießereien und der IG-Metall.

Derzeit ist H-Faktor in „**INDINA**“, einem der Leitprojekte des DLR für das „Gesundheitsmanagement“ tätig. In diesem Rahmen entwickelt H-Faktor ein Instrumentarium zur Förderung leistungs- und lernförderlicher Arbeitssysteme.

Die H-Faktor GmbH war in 2007 Partner der „**Best Age**“ Initiative des Behördenspiegels und untersuchte diverse Organisationen auf Ebene der Kommunen, des Landes und des Bundes bezüglich ihrer „Demografiestabilität“.

In 2008 war H-Faktor Partner des extra financial research der **WestLB**, Gemeinsam mit der WestLB wurde anlässlich des „**Fair-Kongresses**“ in Paris – einer Plattform international tätiger Investmentbanken die Studie „Demographie – Ein Risiko für die Wettbewerbsfähigkeit“ erstellt und präsentiert.

In 2010 war H-Faktor Partner des Kongresses „**Kliniken im Umbruch**“ der Medizinischen Hochschule in Hannover und präsentierte die Methode der dynamischen Personalplanung auf dem Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaften in Darmstadt (März 2010). Im Juli wird die Methode sowie das Tool HCscore3 auf dem Gießereitag in Dresden ein weiteres Mal einem Fachpublikum präsentiert.

Seit 2006 ist die H-Faktor GmbH Mitglied im **ddn** und wirkt in diversen Unternehmensnetzwerken zum Thema „demographiestabiles Management“ mit.

Seit 2002 wurden seitens der H-Faktor GmbH mehr als 200 Unternehmen Untersuchungen und Beratungen in Deutschland, Österreich, der Schweiz und Südtirols zum Aspekt des **demografiestabilen Personalmanagements** durchgeführt.

H-Faktor zählt mit seinen Softwaretools **HCscore** zu den führenden Anbietern von Lösungen zur Analyse und Simulation dynamischer Prozesse im Mitarbeiterportfolio.

Fokus: Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf Unternehmen

H-Faktor unterstützt Unternehmen bei Spezialfragen der demographiestabilen Personalentwicklung.

Wir liefern Daten und Analysen, zu den mittelfristigen Auswirkungen ihrer Personalstrategie auf die Innovationsfähigkeit ihres Unternehmens. Wir prognostizieren den realen Bedarf an Mitarbeitern, indem wir bestehende „Altersgrenzen“ für bestimmte Tätigkeiten ermitteln und berücksichtigen. Unsere Analysen erlauben ihnen als Praktiker eine vollkommen neue Sicht auf ihr Unternehmen und ihre Mitarbeiter.

Eigene Workshops sensibilisieren Führungskräfte und Betriebsräte und liefern konkrete Maßnahmen zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter und der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Unsere Schwerpunkte:

- IST-Personalstrukturanalyse bei freier Auswahl der Betrachtungseinheit (Bereiche, Kostenstellen, Hierarchiegruppen, Jobcluster (...))
- Vergleichende Analyse (interner Benchmark)' auf Basis diverser statistischer Kennzahlen und Indizes
- Freie Simulation mit variablen Vorgaben (Wachstum, Stagnation, Schrumpfung)
- Berücksichtigung von ATZ, Befristungen etc.
- Lokalisieren von Bedarfen und Schwachstellen (z.B. Sicherung von Erfahrungswissen, drohende Überalterung in einzelnen Bereichen, Engpässe im Karrieresystem, abnehmende Flexibilität)
- Analyse der Konsequenzen aus den strategischen Vorgaben der Personalplanung auf die altersstrukturelle Entwicklung (diverse Kennzahlen und Grafiken)
- Berechnung der finanziellen Auswirkung demographischer Veränderungen (Gehalt, Ruhegeld, Ausfall durch Krankheit etc.)

Software-Tools

Wir arbeiten mit den selbstentwickelten Demographie-Softwaretools **HCscore⁺**[®], **Hcscor**²[®] und **HCscore³**[®].

Anhang

A. Auszug zu den Referenzen im Feld des demographiestabilen Personalmanagements

Alcan Singen GmbH, Singen
Beschaffungsamt des Bundesministeriums des Innern
Demag Plastics Group / Demag Ergotech, Schwaig und Wiehe
EKO Stahl GmbH, Eisenhüttenstadt
Eisenwerke Brühl;
Federal Mogul, Nürnberg
Gebr. Gienanth-Eisenberg GmbH, Eisenberg/Pfalz
Gesens Schmiede Schneider, Aalen
Georg Fischer, Mettmann
Hammerwerk Fridingen, Fridingen
Honsel GmbH & Co KG, Meschede
HSP, Dortmund
LVM, Münster
Medizinische Hochschule Hannover
Novelis Lüdenscheid
Richard Bergner GmbH & Co. KG, Schwabach
Rotho Frank, Leinfelden
Roland Versicherungsgruppe, Köln
Salzgitter Holding, Salzgitter
Salzgitter Service und Technik GmbH, Salzgitter
Schmiedewerk Gröditz, Gröditz
SGL Carbon GmbH, Bonn
Stadtverwaltung Jena
Universa Versicherungen, Nürnberg
T-Mobil, Bonn

Die Aufzählung enthält sowohl Referenzen, die im Rahmen von Forschungsprojekten, eigener Beratungsaufträge und Beratungen im Auftrag Dritter erfolgten.

B. (Forschungs-)Projekte

2008 – 2011: INDINA - Innovativer Dialog in der Branche – Erfolgreiche Wettbewerbsstrategien mit leistungsfähigen Belegschaften durch nachhaltigen Arbeits- und Gesundheitsschutz realisieren

2009 – 2010: „Kliniken im Umbruch“ – Herausforderungen an ein modernes Personalmanagement, gemeinsame Aktion/ Studie mit der Medizinischen Hochschule Hannover; Abteilung Personalmanagement, Hannover

2007 - 2008: Demografie & Humankapital – unterschätztes Risiko für die Wettbewerbsfähigkeit“, gemeinsame Studie mit der WestLB, extra financial research, Düsseldorf

2006 - 2007: „Best Age“, gemeinsame Aktion mit dem „Behördenpiegel“, Altersstrukturanalysen in diversen Einrichtungen der Kommune, der Länder und des Bundes, Vorstellung der Ergebnisse auf dem „best age Kongress 2007 in Berlin.

2005 – 2009: „LEIKOM – Nachhaltige und innovative Produktion von Leichtbau-Komponenten in der Gießereiindustrie“; Nachhaltige Personalentwicklung – Analyse und Gestaltung sowie Erarbeitung von Empfehlungen zur Anpassung der Erstausbildung von Fachkräften in Gießereien und ähnlichen Betrieben

2005 – 2006: EQUAL, Altersstrukturanalysen und Maßnahmen zur demographie-optimierten Arbeitsgestaltung

2004 – 2006: NIKAO – Förderung der nachhaltigen Verbesserung der Ausbildungssituation

2003–2004: INQA, „Alternsgerechte Personalentwicklung - Herausforderungen an eine intergenerative Personalpolitik am Beispiel stahlnaher Branchen“

2002 – 2003: Demographische Erfolgsfaktoren in der Gießereibranche
Gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung

C. Vorträge (Auswahl)

2002–2006

- „Alternsgerechte Personalentwicklung“, Gießerei- und Aluminiumfachtagungen
- „Demografie und intelligente Personalentwicklung“, IHK Departement Deux–Sevres, Frankreich
- „Risiken und Chancen der demografischen Entwicklung - neue Herausforderungen ans Personalmanagement“, IHK Leipzig
- „Demografie und Personalentwicklung“, Auftaktveranstaltung Demografie Initiative der IGM NRW, Sprockhövel
- „Pioniere und Ignoranten – altersorientierte Personalentwicklung in mittelgroßen Betrieben – Betriebliche Personalpolitik“, Demografie-Initiative des IGM Bezirks Niedersachsen/Sachsen Anhalt „Betriebliche Personalpolitik im Zeichen alternder Belegschaften“; Hannover
- "Alternsgerechte und lernförderliche Gestaltung der Arbeit - Das Instrument zur Altersstrukturanalyse: AIPro – Alterns-Prognose-Tool“, IG Metall Vorstand Workshop „Gute Arbeit“, Frankfurt
- „Die Altersstrukturanalyse als Hilfsmittel für eine alternsgerechte Personalpolitik“, Symposium der H-Faktor GmbH, DASA (Deutsche Arbeitsschutzausstellung) Dortmund
- Vorstellung der Arbeiten „Instrumente zur Altersstrukturanalyse“ im Rahmen des Arbeitstreffens des AK5 der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
- „Die Altersstrukturanalyse als Hilfsmittel eines alternsgerechten Personal- und Gesundheitsmanagements“, Info-Veranstaltung der AOK Nürnberg, Nürnberg
- „Prognose und Visualisierung der Auswirkungen des demografischen Wandels unter Verwendung der Software AIPro“, Kick-Off-Veranstaltung des Projektes „Personal 2025“ der Salzgitter AG, Salzgitter
- „Herausforderung an einen modernen Arbeits- und Gesundheitsschutz unter Beachtung der demographischen Entwicklung“, Europäische Betriebsräte-Seminar der Fa. Mittel-Steel, Berlin

2007 (Auswahl)

„Beschäftigungsfähigkeit vs. Unternehmensfähigkeit - Seiten derselben Medaille –,, ,

Thyssen Krupp AG, Steuergruppe der Personaler

„Corporate Ageing – demographic preparedness as a key driver for future competitiveness “,

Faire 2007 Annual Forum for European Responsible Investment, Paris

“Faktor Mensch – Vorstellung der Ergebnisse aus der Gemeinschaftsaktion mit dem

Behördenspiegel”, Den Wandel gestalten _ Best Age, 2 Demographie-Kongress Berlin

2008 (Auswahl)

Italien im Dornröschenschlaf– Produkte und Dienstleistungen für eine „alternde

Gesellschaft“, Universität Bozen

Von der Gesundheitsförderung zum Gesundheitsmanagement – erfolgreiches Human

Ressource Management in mittelständischen Unternehmen, BAD –

Gesundheitskongress Stuttgart

Anforderungen an ein dynamisches Personalmanagement - DGFP Kongress, Wiesbaden

2009 (Auswahl)

Personalmanagement in der Krise – rie´n neva pluit - Gießereifachtagung Lahnstein

Von der Gesundheitsförderung zum Gesundheitsmanagement – erfolgreiches Handeln bei der

Gienanth GmbH– Gesundheitsmesse Pfalz

Die Mitarbeiterportfolioanalyse- Methodik zur Beseitigung von dauerhafter Fehlforderung –

AuZ Jahrestagung, Hamburg

2010

Anforderungen an ein demografiestabiles Personalmanagement in deutschen Kliniken –

Beispiel der dynamischen Personalstrukturanalyse bei der MHH, Personalkongress der deutschen Universitätskliniken – Hannover

Die Mitarbeiterportfolioanalyse- Methodik zur Beseitigung von dauerhafter Fehlforderung –
Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaften Darmstadt

D. Veröffentlichungen

Kiel, U. /Kirner, E (Hg.): Formen innovativer Arbeitsgestaltung in Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen, München/ Mering: Hampp-Verlag, 2002

Volkholz, V.; Kiel, U.; Wingen, S.: Strukturwandel des Arbeitskräfteangebots. In: Brödner, P.; Knuth, M. (Hrsg.): Nachhaltige Arbeitsgestaltung. Trendreports zur Entwicklung und Nutzung von

Humanressourcen. München/ Mering: Hampp-Verlag, 2002

Kiel, U.; Jürgenhake U.: Evaluation der Gießereifachtagung, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 2003

Johland, S./ Kiel, U.: Stahl- und stahlnahe Branchen im demographischen Wandel, INQA/ BAuA, Juli 2006

Garz, Hendrik/ Volk, Claudia , unter Mitarbeit von Kiel, U.: Demografie & Humankapital – Unterschätztes Risiko für die Wettbewerbsfähigkeit, extra financial research der WestLB, Düsseldorf 2007

Kiel, U. u.a.: LeiKom-Handbuch *Personal* - Instrumente zur Entwicklung von Personalwesen und Ausbildung für nachhaltige Unternehmen, BDGuss, IfG, Düsseldorf, Februar 2010

David, V./ Franzen, D. / Holm, R. / Kiel, U.: Total Health Management – von der Analyse zur Gestaltung des betrieblichen Gesundheitsmanagement, in: Neue Arbeitswelten gestalten, Bericht zum 56. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaften, Dortmund, 2010