

# Demografieberatung



## › Die Bedeutung des Themas Demografieberatung

Demografieberatung bedeutet, sich mit den momentanen und der zukünftigen Personalsituation im Unternehmen zu befassen. Der demografische Wandel erfordert von der Unternehmensführung eine sorgfältige Betrachtung des Personalproblems, weil es immer schwerer wird, auf geeignete Arbeitskräfte zurückzugreifen. Diejenigen Unternehmen, die sich systematisch um dieses Thema kümmern, werden die besseren Köpfe

und Hände an sich binden und dadurch einen Wettbewerbsvorteil erzielen. Das bedeutet, dass die Handlungsfelder Personalbindung, -entwicklung, -aktivierung und -gewinnung für die Unternehmen und die Beratung größere Bedeutung erlangen.

☛ *Siehe Factsheets: „Handlungsfelder der Demografieberatung“*

Die Demografieberatung hat vor allem die Funktion, den Unternehmer und

die Führungskräfte kleiner und mittelständischer Unternehmen aus dem Hamsterrad ihrer Alltagsanforderungen herauszuholen, damit sie einmal den Blick auf die zukünftige Personalsituation werfen können. Weiterhin hat die Demografieberatung die Funktion, dem Unternehmer und den Führungskräften Handlungsmöglichkeiten für die Personalstrategie aufzuzeigen.

## › Hintergrund zum Thema Demografieberatung

**Begriffsverständnis Demografieberatung** – Bei der Beratung zum Thema „Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Unternehmen“ geht es um die Frage, welches Personal ein Unternehmen heute und in Zukunft benötigt, um seine Wettbewerbsfähigkeit erhalten zu können. Dies umfasst alle

Prozesse im Unternehmen – von der Strategie, über die Organisation, die Personalstrategie, die Führung, die Unternehmenskultur, die Arbeitsgestaltung, bis hin zur Außendarstellung.

Von DER DEMOGRAFIEBERATUNG kann nicht gesprochen werden, da kein Beratungsfeld alle Themen zur Bewälti-

gung des demografischen Wandels beherrscht.

Unter dem Begriff Demografieberatung werden im Folgenden die Inhalte jedes Beratungsfeldes verstanden, die sich mit den Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Unternehmen befassen.

Fast alle Handlungsfelder der Demografieberatung betreffen das alltägliche Zusammenarbeiten im Unternehmen. Natürlich ist auch das Aufgreifen nur eines Handlungsfeldes hilfreich und kann ein nützlicher Einstieg sein. Auf Dauer wird man das Personal nur erfolgreich führen, binden, entwickeln, aktivieren und gewinnen können, wenn das Unternehmen systematisch handelt. Betroffen ist immer das komplette Arbeitssystem des Unternehmens.

☛ *Siehe Factsheet „Demografieberatung und Arbeitssystem-Modelle“.*

Unternehmen, die die Herausforderungen des demografischen Wandels als Chance nutzen, erfüllen vier wesentliche Aspekte, die auch gleichzeitig **Grundlagen für die Demografieberatung** sind:

■ **Systematisch und präventiv:** Sie gehen die Anforderungen des demografischen Wandels systematisch und vorausschauend (präventiv) an. Das heißt, sie versuchen alle Faktoren zu beeinflussen und zu gestalten, auf die sie beim Thema Personalführung

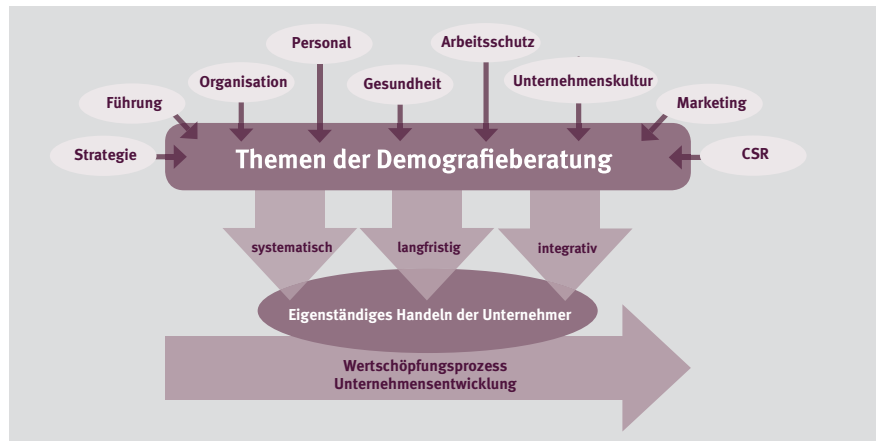
Einfluss haben. Das betrifft fast alle Themen des betrieblichen Systems: Führung, Unternehmenskultur, Betriebsklima, Personaleinsatz, ergonomische Arbeitsgestaltung, geeignete Arbeitsmittel, Arbeitsorganisation, Marketing. Alle diese Themen wirken sich auf die Beschäftigten aus, helfen, es zu binden, zu entwickeln, zu aktivieren oder neues Personal zu gewinnen.

■ **Integrativ:** Eine systematische Betrachtung des Themas zeigt auch: Die Handlungsfelder, die das Thema Demografie betreffen, sind fast immer auch diejenigen Themen, die erfolgreiche Unternehmen bereits berücksichtigen, um am Markt mit ihren Produkten und Leistungen erfolgreich zu sein. Wer heute schon gut aufgestellt und organisiert ist, wird auch die Herausforderungen des demografischen Wandels erfolgreich bewältigen. Demografie ist kein Sonderthema, es ist integriert und alltäglicher Bestandteil der Unternehmens- und Personalstrategie sowie der Unternehmens- und Personalführung. Die beste Bewälti-

gung der Herausforderungen des demografischen Wandels ist eine gute Personalstrategie und Personalführung, ergänzt um einige spezifische Demografieaspekte (wie alters-/alternsgerechte Arbeitsgestaltung).

■ **Dauerhaft:** Wer die Herausforderungen des demografischen Wandels erfolgreich angehen will, wird dies nicht mit kurzfristigen „Feuerwehraktionen“ schaffen. Ein Unternehmen kann seine Beschäftigten nicht mit kurzfristigen, kosmetischen Maßnahmen binden, motivieren, entwickeln oder ihnen dauerhafte Perspektiven zeigen. Wer bisher den Beschäftigten keine Aufmerksamkeit geschenkt hat, wird nicht glaubhaft deutlich machen können, dass „nun alles anders“ ist. Will ein Unternehmer seinen Beschäftigten seine Ernsthaftigkeit deutlich machen, wird dies nur glaubhaft durch dauerhaftes Handeln gelingen. Die Herausforderungen des demografischen Wandels verlangen nach dauerhafter guter Personalführung.

■ **Eigenständiges Handeln der Unternehmer:** Der Unternehmer kann das Thema nicht delegieren, sondern muss es selbst in Angriff nehmen. Er muss das Thema reflektieren und spezifische, für seine Persönlichkeit und seinen Betrieb angemessene Lösungen finden und Entscheidungen treffen. Der Berater kann nur Hilfe zur Selbsthilfe anbieten und Wege für ein systematisches Vorgehen aufzeigen. Er kann beim Reflektieren und bei der Entwicklung betrieblicher Lösungen helfen.



## › Hinweise zur Demografieberatung

**Das eigene Beratungsfeld nicht verlassen** – Alle Berater sollten bei der Demografieberatung ihre eigentlichen Beratungs- und Fachkompetenzen nicht verlassen. Sie sollten wissen, welche Leistung Sie in ihrem Beratungsfeld zum Thema demografischer Wandel beitragen können.

➤ *Siehe Factsheets mit den Beiträgen des eigenen Beratungsfeldes zum Thema demografischer Wandel.*

Zu weitergehenden Themen ist auf Berater anderer Beratungsfelder zu verweisen (siehe unten).

➤ *Siehe Factsheets mit den Beiträgen der anderen Beratungsfelder.*

Die prädemo-Factsheets können dem Berater also helfen und ihm Sicherheit geben, was er konkret in seiner Beratung ansprechen und welche anderen Beratungsfelder er einbeziehen kann. Gleichzeitig ermöglichen die prädemo-Factsheets, dass die Berater die Begriffe und Themen der anderen Beratungsfelder kennen lernen. Damit kann auch gegenseitiges Verständnis als Voraussetzung für die notwendige Zusammenarbeit in der Demografieberatung gefördert werden.

**Thema Demografischer Wandel für die eigene Beratung nutzen** – Bei jeder Beratung können die Auswirkungen des demografischen Wandels thematisiert werden. Jedes Thema bietet einen Anlass:

Personalprobleme, Strategiefragen, Organisationsprobleme, ergonomische Gestaltung, Beschaffung von Arbeitsmitteln, Gefährdungsbeurteilung usw..

Demografieberatung hilft dem Unternehmer,

■ sich über die Folgen des demografischen Wandels bewusst zu werden,

➤ *Siehe Factsheet „Daten zur Demografie“.*

■ die Herausforderungen des demografischen Wandels als Chance für sich zu erkennen,

■ seine Handlungsmöglichkeiten kennenzulernen,

➤ *Siehe Factsheet „Handlungsfelder der Demografieberatung“.*

■ zu erkennen, dass das Thema demografischer Wandel eine dauerhafte, systematische und präventive Personalführung und Arbeitsgestaltung erfordert,

■ zu erkennen, dass ein großer Teil der Herausforderungen des demografischen Wandels durch eine sinnvolle Integration in die bestehende Personalführung zu bewältigen ist,

■ Instrumente und Hilfen kennenzulernen, die es jedem selbst ermöglichen, die Herausforderungen des demografischen Wandels zu bewältigen,

■ den Nutzen des jeweiligen Beratungsfeldes für das Thema demografischer Wandel kennenzulernen.

➤ *Siehe Factsheets zu den einzelnen Beraterfeldern.*

**Zusammenarbeit mit Beratern anderer Beratungsfelder** – In jedem Fall sollten Berater zum Thema demografischer Wandel mit Beratern anderer Fachgebiete kooperieren und zusammenarbeiten. Das Thema besitzt viele Handlungsfelder und betrifft damit auch viele Beratergruppen.

Derzeit arbeiten Kammer- und Verbandsberater, Arbeitsschutzberater, Steuerberater, Gesundheitsberater, Unternehmen- und Personalberater, Berater der Agentur für Arbeit und der Rentenversicherung wenig zusammen. Dies erfordert für viele Berater ein Umdenken.

Das Thema demografischer Wandel fordert aufgrund seiner Vielschichtigkeit **einen Paradigmenwechsel: Im Interesse der Unternehmen sollten Berater unterschiedlicher Bereiche besser und intensiver kooperieren.**

Zunächst einmal sind Erfahrungen zu sammeln und die Berater anderer Beratungsfelder kennenzulernen. Da die prädemo-Factsheets und die damit verbundenen Qualifizierungsstrukturen in den genannten Beratungsfeldern parallel verbreitet werden, entstehen dazu Ansätze für die Zusammenarbeit.

Hilfreich ist die **Beraterdatenbank der Offensive Mittelstand**, in der Berater zu finden sind, die die Beratungsqualifikationen der Offensive Mittelstand durchlaufen haben. In dieser Datenbank finden sich Berater der verschiedenen Beratungsfelder, mit denen Kooperationen möglich und zu erproben sind.