

# Handlungsfelder der Demografieberatung



**Handlungsfeld Personal** – Unternehmen haben sich auf die deutlich sinkende Anzahl der Arbeitskräfte in den nächsten Jahren vorzubereiten beziehungsweise das heute schon in vielen Bereichen spürbare Problem des Fachkräftemangels zu bewältigen.

➤ *Siehe Factsheet „Daten zur Demografie“.*

Der Wettbewerb der kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) um qualifizierte Arbeitskräfte wird noch weiter zunehmen. Unternehmen können diese Entwicklung durch zielgerichtetes und systematisches Handeln als Wettbewerbsvorteil nutzen.

Der entscheidende Ansatz liegt in der Qualität der Personalführung im Unternehmen, weil die Attraktivität des Arbeitgebers im Wesentlichen davon abhängt. Basierend auf einer grundlegenden Strategie des Unternehmens und des daraus abgeleiteten Personalbedarfs sind unterschiedliche Maßnahmen zur Absicherung des Personals von Morgen einzuleiten.

Folgende Themen einer wertschätzenden **Personalführung** –

➤ *Siehe Factsheet „Personalführung“*

– rücken bei KMU durch den demografischen Wandel in den Mittelpunkt:

■ **Personalbindung:** Den Wunsch der Beschäftigten, im Unternehmen zu verbleiben, stärken, zum Beispiel indem ihnen Perspektiven im Betrieb aufgezeigt werden. Möglichkeiten bieten, auch in unterschiedlichen Lebenslagen (Kinder, Pflege) im Betrieb arbeiten zu können.

➤ *Siehe Factsheet „Personalbindung“*

■ **Personalentwicklung:** Die Beschäftigten entsprechend ihrer Fähigkeiten, Interessen und ihres Alters weiterentwickeln. Die Möglichkeiten und Fähigkeiten der Beschäftigten in allen Altersgruppen und allen Lebenslagen fördern und nutzen.

➤ *Siehe Factsheet „Personalentwicklung“*

■ **Personalaktivierung:** Leistungsbereitschaft und Produktivität der Beschäftigten fördern und entsprechende Arbeitsbedingungen gestalten. Den vorhandenen Beschäftigten möglichst optimale Bedingungen schaffen.

➤ *Siehe Factsheets „Mitarbeitermotivation“ und „Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung“*

■ **Personalgewinnung:** Systematisch die Arbeitgeberattraktivität nach außen sichtbar machen, um für Menschen als Arbeitgeber interessant zu werden. Auch neue Beschäftigtengruppen ansprechen.

➤ *Siehe Factsheet „Personalgewinnung“*

Die Handlungsfelder machen deutlich: Es gibt für ein Unternehmen kein einfaches Rezept, um die Herausforderungen des demografischen Wandels bewältigen zu können. Es geht immer darum, Beschäftigten eine gute Perspektive und gute Arbeitsbedingungen zu bieten. Das ist eine permanente Aufgabe und lässt sich nicht allein per Checkliste erledigen.

Die beschriebenen Handlungsfelder sind aber nicht nur für das Thema demografischer Wandel, sondern generell für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens wesentlich. Auch ohne an den demografischen Wandel zu denken, erfüllen gute und erfolgreiche Unternehmen fast alle Handlungsfelder jetzt schon. Entsprechend gewinnen diese Unternehmen deswegen auch heute schon die guten Fachleute.

Für ein gutes Unternehmen sind es also nur einige wenige Stellschrauben, die zusätzlich tariert werden müssen, um die Herausforderungen des demografischen Wandels bewältigen zu können und den damit verbundenen „Kampf um

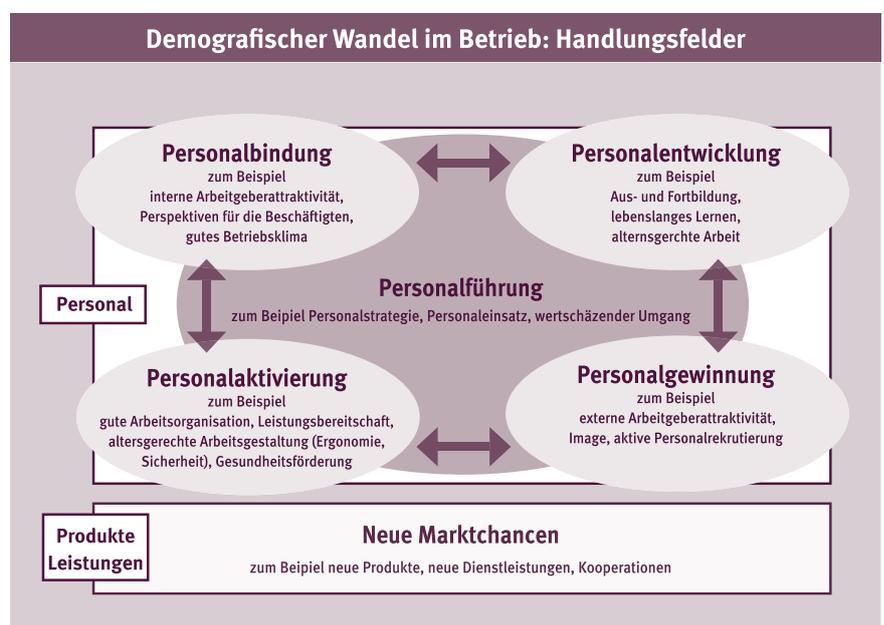
die guten Köpfe und Hände“ zu bestehen.

Alle anderen Unternehmen sollten sehr systematisch das Thema demografischer Wandel angehen. Das hilft gleichzeitig auch, den Wettbewerb am Markt erfolgreicher zu gestalten.

**Handlungsfeld Neue Marktchancen** – Der demografische Wandel eröffnet den Unternehmen aber auch noch ein weiteres Handlungsfeld: Er bietet vielen Unternehmen die Chance für neue Produkte und Leistungen im Marktsegment „Ältere Generationen“ in folgenden Bereichen:

- Medizin
- Ernährung
- Kosmetik und Wellness
- Mobilität
- Hobby
- Arbeiten und Wohnen
- Reisen
- Kleidung
- Finanz- und Versicherungsprodukte
- Weiterbildung

➤ *Siehe Factsheet „Neue Marktchancen im Zuge des demografischen Wandels“*



Bei der Betrachtung der Beeinflussungsmöglichkeiten dieser Entwicklung sind neben den oben beschriebenen endogenen Faktoren auch exogene Faktoren zu berücksichtigen, auf die das Unternehmen jedoch keinen Einfluss hat. **Exogene Faktoren** sind in erster Linie:

- die Geburtenrate,
- die Lebenserwartung,
- die Zuwanderungsrate,
- gesetzliche Regelungen wie zum Beispiel
  - › Renteneintrittsalter,
  - › Altersteilzeit,
  - › Vorruhestandsregelungen,
- Attraktivität der Region beziehungsweise des Wirtschaftsstandortes.

## › Maßnahmen und Beratungsthemen in den Handlungsfeldern

Im Einzelnen bedeuten diese Handlungsfelder:

■ **Personal binden** (interne Arbeitsgeberattraktivität), zum Beispiel durch:

- › gutes Betriebsklima,
- › mitarbeiterorientierte Führung und Unternehmenskultur (wertschätzender Umgang/Vertrauenskultur),
- › Personen aller Altersgruppen konkrete Perspektiven im Unternehmen aufzeigen und diese mit ihnen vereinbaren (in kleineren Unternehmen bedeuten Perspektiven oft nicht den Aufstieg in der Hierarchie sondern persönliche Weiterqualifizierung und interessante Projekte),
- › sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen,
- › reibungslose, störungsfreie und unfallfreie Arbeitsabläufe,
- › systematische Arbeitsorganisation, die die Leistungsbereitschaft fördert,
- › Arbeitszeitgestaltung, die der persönlichen Situation (Familie, Pflege) der Personen entspricht,
- › Angebote für spezielle Personengruppen (Kinderbetreuung organisieren, Pflege von Familienangehörigen ermöglichen, Teilzeitarbeit),
- › Eingliederung nach längeren Ausfallzeiten gezielt betreiben,
- › angemessene Entlohnung und andere materielle Anreize (beispielsweise die betriebliche Altersvorsorge).

■ **Personal entwickeln**, zum Beispiel durch:

- › Aus- und Fortbildung ermöglichen,
- › lebenslanges Lernen unterstützen,
- › individuelle Entwicklungsplanung,
- › Arbeit alters- und altersgerecht gestalten, um es allen Personengruppen zu ermöglichen, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen einzubringen.

■ **Personal aktivieren**, zum Beispiel durch:

- › Klare Informationen über Arbeitsaufgaben (auch Unterweisung),
- › Wissen über Arbeitsabläufe, Kunden usw. im Unternehmen unabhängig von Personen sichern und zur Verfügung stellen (fördert gemeinsames Wissen aller Beschäftigten und sichert die Kenntnisse ausscheidender Beschäftigter für den Betrieb),
- › Attraktive Arbeitsgestaltung, die die Arbeitsfähigkeit aller Altersgruppen berücksichtigt (altersgerecht) und fördert, damit alle ihren Möglichkeiten entsprechend arbeiten können,
- › Personaleinsatz den Fähigkeiten und der Eignung entsprechend (Erfahrungen und Kompetenzen berücksichtigen, keine Über-/Unterforderung, arbeitsmedizinische Vorsorge),
- › Gesundheitsförderung (Sensibilisierung für einen gesunden Lebens- und Arbeitsstil zum Beispiel Stressprävention, Bewegungs- und Ausgleichsübungen, Ernährung).

■ **Personal gewinnen**, zum Beispiel durch:

- › Sich extern als attraktiver Arbeitgeber darstellen, dem das Wohlergehen, die Sicherheit und die Gesundheit seiner Beschäftigten wichtig ist.
- › Soziales und ehrenamtliches Engagement in der Region,
- › Offensives Ansprechen von Personen (Präsentation des Betriebes in Schulen, Girls- & Boys-Days, Praktika),
- › Neue Zielgruppen einbinden (Menschen ohne Ausbildungsabschluss, Menschen mit Einschränkungen, Frauen in „Männerberufen“ (wie Bagger-Fahrerin), Männer in „Frauenberufen“ (wie Kosmetiker), ältere Menschen als Auszubildende, Zuwanderer),
- › Kompetenzen älterer, ehemaligen Beschäftigten und von Ruheständlern für spezielle Tätigkeiten nutzen (Arbeitsvorbereitung, Unterweisungen).

Die Handlungsfelder des demografischen Wandels zeigen auch: Es gibt keine Beratergruppe, die alle Handlungsfelder des demografischen Wandels alleine abdeckt.

Maßnahmen zum Thema neue Produkte und Leistungen finden sich im:

- ▶ *Siehe Factsheet „Neue Marktchancen im Zuge des demografischen Wandels“*