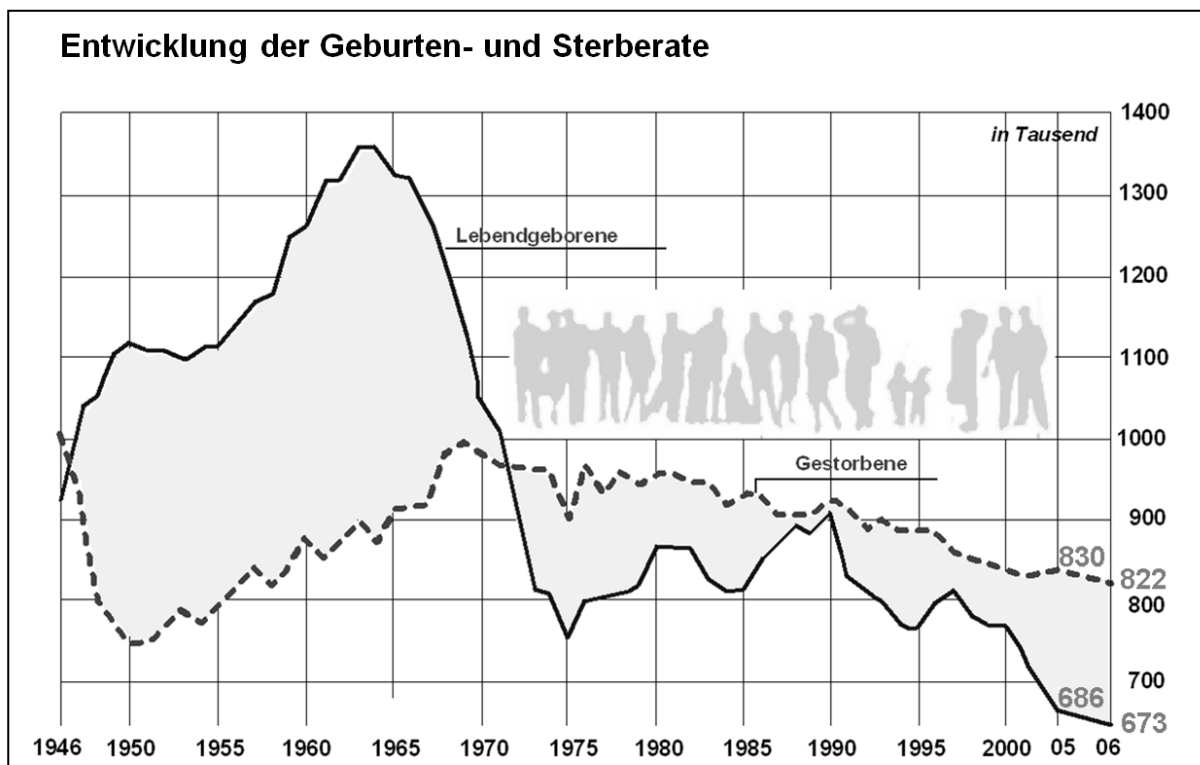


Kundeninformation Dezember 2009

Demografischer Wandel – Herausforderungen für eine zukunftsorientierte Personalstrategie

Die Vorboten des demografischen Wandels sind bereits heute klar und eindeutig erkennbar. Das zur Verfügung stehende qualifizierte Personal - insbesondere im technischen Bereich – deckt trotz Wirtschaftskrise in einigen Branchen nicht mehr den Bedarf. Seit 2005 konnte die Zahl der Erwerbslosen um etwa 2 Millionen reduziert werden. Dies ist nicht nur das Ergebnis der Hartz-IV-Gesetze und einer guten Konjunktur, die im 2. Halbjahr 2008 durch die eingetretene Weltwirtschaftskrise vorübergehend unterbrochen wurde, sondern es sind die ersten Anzeichen einer ab 2011 verstärkt eintretenden Verknappung qualifizierten Personals. Diese Entwicklung ist bei einer halbwegs stabilen Konjunktur unumkehrbar.

Die Tatsache, dass die geburtenstarken Jahrgänge 1950 – 1965, trotz Heraufsetzung des gesetzlichen Renteneintrittsalters, wie eine Wanderdüne verstärkt in der Zeit 2010 bis 2025 aus dem Erwerbsleben ausscheiden und in dieser Zeit nur noch die geburtenschwachen Jahrgänge nachrücken werden, führt weiterhin zu schmerzlichen Verknappungssituationen bei Fach- und Führungskräften. Die Entwicklung der Geburten- und Sterberate macht dies auf anschauliche Weise deutlich.



Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2008

Die Personalstrategien der Vergangenheit, die durch Arbeitsplatzabbau und Leistungsverdichtungen gekennzeichnet waren, sind nicht mehr zukunftstauglich. Neues Denken und neue Strategien sind erforderlich, um die jetzt bereits erkennbaren Probleme der Personalverfügbarkeit zu beseitigen oder zumindest zu reduzieren. Die im 2. Halbjahr 2008 eingetretene Wirtschaftskrise darf den Blick nicht auf die zukünftige demografische Entwicklung versperren.

Die Fragestellung der strategischen Personalpolitik wird sein:

- Wie gewinne ich auf einem veränderten Arbeitsmarkt qualifiziertes Personal?
- Wie halte ich meine Leistungsträger im Unternehmen?
- Wie fördere ich die Leistungsfähigkeit bis zum Renteneintritt?
- Wie schaffe ich eine Balance zwischen persönlichen Lebenszielen und -situationen der Mitarbeiter und den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens?

Besonders gefragt sind hier Konzepte zur Work-Life-Balance.

Wettbewerbsfähigkeit wird zukünftig nicht mehr nur über das Preis-Leistungs-Verhältnis und die Servicequalität definiert, sondern im zunehmenden Maße auch über die Verfügbarkeit qualifizierten Personals. Darauf sollten sich die privaten wie die öffentlichen Arbeitgeber rechtzeitig einstellen und ihre zukünftige Personalstrategie darauf ausrichten. Dabei darf nicht vergessen werden, dass zwischen der Konzeptplanung und dem Eintritt einer nachhaltigen Wirkung etwa fünf Jahre vergehen werden.

Konzerne, die diese Problematik erkannt haben, definierten die demografische Entwicklung bereits in diesem Jahre zum TOP-Thema ihrer Personalpolitik. Die klein- und mittelständischen Betriebe, die das Rückgrat unserer Wirtschaft darstellen, werden im „War for talents“ auf der Verliererseite sein, wenn Sie nicht rechtzeitig beginnen, mit geeigneten personalpolitischen Maßnahmen gegenzusteuern. Denn wir kommen an einer Tatsache nicht vorbei, die großen börsennotierten DAX-Unternehmen haben gegenüber den sogenannten KMUs eine verstärkte Anziehungskraft auf die zunehmend knapper werdenden Fach- und Führungskräfte und werden voraussichtlich auch eine höhere Bindungswilligkeit bei ihrem Personal erzielen.

Neben der mit sehr hoher Sicherheit eintretenden Verknappungssituationen bei Fach- und Führungskräften und der Schwierigkeit in ausreichendem Maße den notwendigen akademischen Nachwuchs zu rekrutieren, stellt eine weiter voranschreitende Überalterung der Belegschaften die Personalarbeit vor neue, ungewohnte Herausforderungen.

Wie können Unternehmen, Behörden und Organisationen nun diesem Phänomen „Demografische Entwicklung“ wirkungsvoll begegnen?

Zuerst ist die Entscheidung des obersten Managements notwendig, dieses Thema zu priorisieren und für die Erarbeitung und Implementierung personalpolitischer Konzepte die notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Denn zum Null-Tarif lassen sich solche langfristig wirkenden Konzepte nicht gestalten.

In einem oder mehreren Strategieworkshops sind die Handlungsfelder zu definieren, die in Form der klassischen Projektarbeit mit einer klaren Ziel- und Zeitfestlegung bearbeitet werden müssen. Das nachstehende Schaubild verdeutlicht, welche Handlungsfelder in Frage kommen. Eine gründliche Analyse der Kompetenz- und Altersstruktur und die Bewertung der bisherigen personalpolitischen Maßnahmen auf deren Demografietauglichkeit zeigt auf, welche dieser Handlungsfelder mit welcher Priorität zu bearbeiten sind.



Die Implementierung der definierten personalpolitischen Handlungsfelder muss in einem zeitlichen Abstand von ca. einem Jahr evaluiert werden. Gegebenenfalls sind die operativen Maßnahmen einer Nachjustierung zu unterziehen.

Wenn Sie eine Orientierung haben möchten, wie demografiefest bereits jetzt Ihr Unternehmen ist, machen Sie bitte unseren **Online-Test**: „Wie gut ist Ihr Unternehmen für den demografischen Wandel gerüstet?“ unter www.pe-toolbox.de