



implus - punkte

Monatliche Impulse von implus - Juni 2006

Der demografische Wandel erfordert eine neue Personalpolitik

Der demografische Wandel zwingt die öffentlichen und privaten Arbeitgeber neue, innovative Wege in der Personalarbeit zu gehen. 2010 ist dabei ein markantes Jahr. Qualifiziertes Personal wird knapp, der Nachwuchs fehlt, gleichzeitig überaltern die Belegschaften immer mehr. Diese doppelte demografische Falle ist die Herausforderung für die zukünftige Personal- und Bildungsarbeit.

Wenige Zahlen, Daten und Fakten verdeutlichen das Problem, auf das wir zusteuern. Die Zahl der Geburten hat sich ab 2000, im Vergleich zu den Babyboomjahren 1950 – 1964, mittlerweile mehr als halbiert. Der Geburtenrückgang kann nicht mehr durch die Zuwanderung ausgeglichen werden. Auch die Zuwanderungsströme haben seit der Jahrtausendwende stark abgenommen. Gleichzeitig überaltert unsere Gesellschaft immer mehr. Dies hat gravierende Auswirkungen auf unser Wirtschafts-, Gesellschafts- und vor allem auf unser Sozialsystem.

Die Experten sind sich einig, der demografische Wandel löst nach 2010 den größten Veränderungsprozess in unserem Lande nach dem 2. Weltkrieg aus. Obwohl es jetzt trotz hoher Arbeitslosigkeit noch utopisch klingt - qualifiziertes Personal wird knapp und damit teuer. Hier greifen die Gesetze des Marktes. Allerdings nimmt durch Rationalisierungsprozesse und eine weitere Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland die Arbeitslosigkeit im unqualifizierten Bereich bis 2020 noch leicht zu.

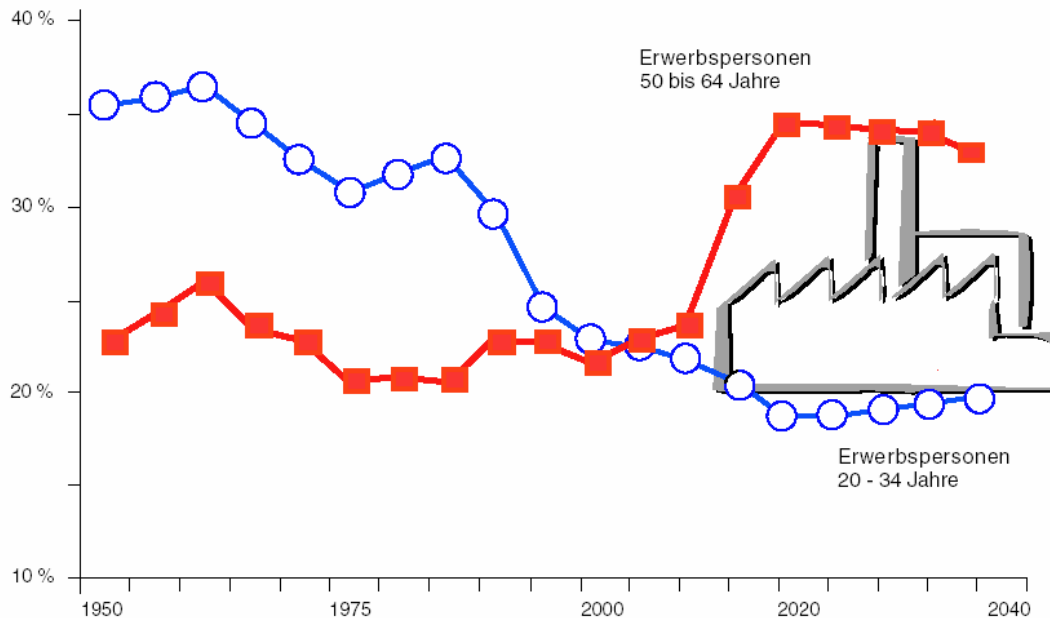
Bereits zwischen 2015 und 2020 wird sich die Arbeitslosigkeit drastisch reduziert haben. Aus einem Überschuss an Personal wird ein Knappheitsproblem werden. Immer weniger Jugendliche, die den geburtenschwachen Jahrgängen entstammen, werden eine Lehre oder ein Studium absolvieren. Bereits jetzt sollten sich Unternehmen und der öffentliche Dienst auf diese Situation konzeptionell einstellen. Erfahrungsgemäß wirken personalpolitische Konzepte erst mittelfristig. Daher ist bereits jetzt Gefahr im Verzuge.

Wettbewerb wird nach 2010 nicht mehr ausschließlich über das Preis-Leistungs-Verhältnis, sondern auch über die Verfügbarkeit ausreichend qualifizierten Personals entschieden. In bestimmten Branchen (Maschinen- und Anlagenbau) und Berufsgruppen (Ingenieure und Chemiker) herrscht jetzt schon eine Knappheitssituation und verhindert Wachstumschancen. Bereits in vier Jahren wird sich die Schere zwischen den Berufseinsteigern und denjenigen Mitarbeitern, die in den Ruhestand gehen, weiter öffnen. Dieser Trend wird sich in den Folgejahren noch verstärken und auch nicht durch die Heraufsetzung des Rentenalters ausgeglichen werden können.

Das Schaubild „Unternehmen im demografischen Zangengriff“ zeigt deutlich wohin die Reise geht. Der Anteil der Älteren an der Belegschaft steigt, der der Jüngeren sinkt. Das Jahr 2010 signalisiert dabei eine signifikante Trendumkehr.

implus - punkte

Monatliche Impulse von implus - Juni 2006



Quelle: Fraunhofer Institut IAO

Welche Herausforderungen stellen sich also für eine zukunftsorientierte Personal- und Bildungsarbeit?

1. Wie gewinnen wir in Zukunft als Arbeitgeber ausreichend Fach- und Führungskräfte?
2. Wie binden wir unsere eigenen Mitarbeiter und Führungskräfte an unser Unternehmen?
3. Wie können wir alle vorhandenen Mitarbeiterpotenziale sicher erkennen, zielgerichtet einsetzen und weiter qualifizieren? Wie machen wir uns unabhängiger vom externen Arbeitsmarkt?
4. Wie erhalten wir die Kreativität und Innovationskraft unseres Unternehmens, wenn die Generation 50+ einen überproportionalen Anteil an der Altersstruktur der Belegschaft ausmacht?

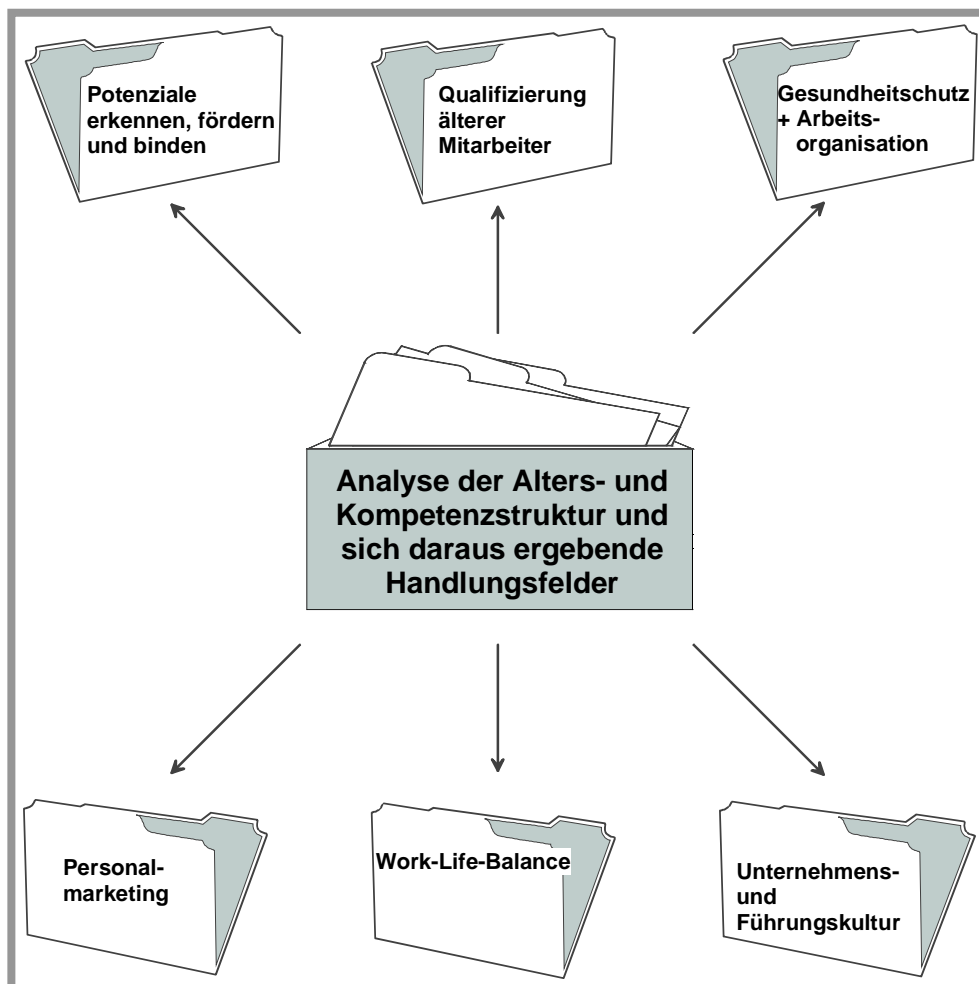
Dies sind die zentralen Fragen, die im ersten Schritt beantwortet werden müssen. Daraus ist die Personalstrategie abzuleiten und daraus resultieren weitere personalpolitische Maßnahmen.

implus - punkte

Monatliche Impulse von implus - Juni 2006

Wie können nun die Arbeitgeber vorgehen, damit ihr Unternehmen demografiefest wird?

In einem Strategieworkshop, der aus hochrangigen Vertretern des Managements, Entscheidungsträgern der Personal- und Bildungsabteilung und dem Betriebsrat besteht, werden die Zahlen, Daten, Fakten kommuniziert und auf ihre Auswirkungen analysiert. Als weitere Datenquellen für die strategische Ausrichtung der Personal- und Bildungspolitik sind die Ergebnisse der Analyse der Alters- und Kompetenzstruktur sowie die erkennbaren und prognostizierbaren Markt- und Zukunftstrends und die vorhersehbare technische Entwicklung einzubeziehen. Aufgrund dieser Datenbasis werden die betrieblichen Handlungsfelder definiert. Daraus leiten sich wiederum einzelne personal- und bildungspolitische Aktivitäten ab, die in ihrer Wirkung aufeinander abgestimmt sein müssen, um eine synergetische Wirkung zu erzielen.



Wer diese Entwicklung nicht rechtzeitig erkennt, wird zu den Verlierern zählen. Dazu ein Zitat von Dr. Langhoff: „Die Hauptschwierigkeit beim demografischen Wandel besteht darin, heute etwas zu tun, was morgen erst akut wird – aus der Vorbereitung für

implus - punkte

Monatliche Impulse von implus - Juni 2006

die Zukunft sind keine unmittelbaren Renditen zu verzeichnen. Trotzdem müssen die Betriebe jetzt handeln, sonst sind sie bald die Verlierer“.

Ausführlichere Informationen zum demografischen Wandel und seine Auswirkungen können Sie auch dem Buch von Ehrhard Flato und Silke Reinbold-Scheible „Personalentwicklung – Mitarbeiter qualifizieren, motivieren und fördern – Toolbox für die Praxis“ mi-Fachverlag, Redline GmbH, März 2006, entnehmen. Oder rufen Sie uns an, wir helfen Ihnen gern, Ihr Unternehmen demografiefest zu machen.



Ehrhard Flato, *implus* Training & Beratung
Dessauerstraße 3, 34292 Ahnatal
Tel.: +49 (0)5609 9585
Fax: +49 (0)5609 6587
e.flato@implus.de
www.implus.de/flato
www.prego-methode.de
www.pe-toolbox.de