



sport + mode 04-2006

## PERSONAL-TIPPS VOM PROFI

# Neue Personalstrategien erforderlich

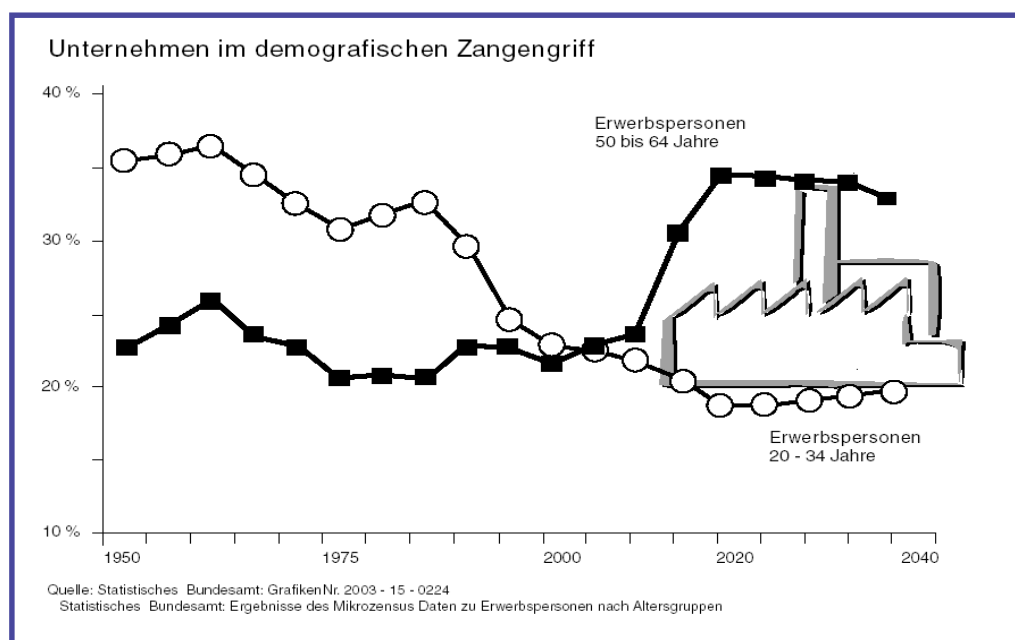
Die Formel ist einfach: Je besser das Personal, desto erfolgreicher das Unternehmen. In dieser Kolumne stellt der Managementtrainer und Personalexperte Ehrhard Flato, Ahnatal/Kassel, praxisnahe Lösungen für anstehende Herausforderungen vor.

Was der demografische Wandel für die Sozialversicherungssysteme bedeutet, wird ständig diskutiert. Welche Konsequenzen er aber für Unternehmen mit sich bringt, wird vielen Chefs erst allmählich bewusst. Doch die doppelte demografische Falle mit Altersüberschuss und Nachwuchsflaute zwingt zum Handeln und zwar sofort.

Sukzessive wird sich die Nachwuchskräfte-Situation im Handel verschlechtern. Und die Lage wird sich weiter verschärfen. Denn die so genannte Altersschere geht immer weiter auseinander (siehe Grafik). Bereits 2020 wird der Anteil der unter 30-Jährigen am Arbeitsmarkt nur noch 20 % ausmachen, während der Anteil der über 40-Jährigen doppelt so hoch sein wird wie heutzutage. Konkret bedeutet dies: Die Belegschaften in Unternehmen überaltern immer mehr, während der Nachwuchs fehlt. Daran würde selbst eine hohe Zuwanderungsquote nichts ändern.

Doch wie lässt sich der demografische Wandel erfolgreich meistern? Letztlich hilft nur eine Doppelstrategie: Über ein ausgeklügeltes Personalmarketing gilt es, weiterhin den qualifizierten Nachwuchs zu bekommen. Und mit Hilfe der Personalentwicklung gilt es sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter, junge wie ältere, ihre Ressourcen optimal und dauerhaft ausschöpfen können.

Analysieren Sie zunächst die Altersstruktur Ihres Betriebes. Bemühen Sie sich, eine ausgewogene Altersstruktur zu halten bzw. zu bekommen. Sonst besteht die Gefahr, später Lücken mit jun-



**Die Schere in der Altersentwicklung geht deutlich auseinander.**



sport + mode 04-2006

## PERSONAL-TIPPS VOM PROFI

# Neue Personalstrategien erforderlich

gen Kräften auszugleichen. Der zu erwartende Personalmangel wird schwerpunktmäßig kleinere und mittlere Unternehmen treffen, da größere Firmen oftmals besser bezahlen und in aller Regel bessere Aufstiegsmöglichkeiten bieten.

Betreiben Sie daher frühzeitig eine gezielte Imagepflege. Zeigen Sie, was Sie zu bieten haben, etwa ein gutes Betriebs- und Arbeitsklima, Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung, selbstständiges Arbeiten, berufliche Perspektiven und mehr. Pflegen Sie auch Ihre Kontakte zu Ausbildungseinrichtungen, IHKs und (Fach) Schulen. Kurzum: Tun ist alles dafür, dass Sie als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden. Dazu gehört, dass Sie Ihr Personalmarketing optimieren:

- Bieten Sie Praktikantenplätze an, um frühzeitig gute Nachwuchskräfte an Ihr Unternehmen zu binden.
- Gehen Sie zu Messen, um Ihr Unternehmen ins Gespräch zu bringen.
- Nutzen Sie OnlineJobbörsen zum Recruiting
- Präsentieren Sie sich durch Sponsoring als attraktiver Arbeitgeber.
- Überlegen Sie, ob Recruiting-Veranstaltungen für Sie sinnvoll sind (AufwandNutzen-Verhältnis prüfen).
- Führen Sie interne Potenzialanalyse und Förderprogramme durch. Damit binden Sie Ihre Topkräfte.
- Nutzen Sie weiterhin die klassischen Recruitinginstrumente, etwa Stellenanzeigen, Personalberater.

Natürlich resultieren aus dem demografischen Wandel auch Empfehlungen für die Personalentwicklung. Dazu erfahren Sie mehr in der nächsten Kolumne.

## Der Profi für Personalfragen

**Erhard Flato**, ausgezeichnet mit dem Deutschen Trainingspreis 2000, gilt als renommierter Experte für Personalentwicklung im deutschsprachigen Raum. Der Chef von Implus Training und Beratung, Ahnatal, berät und trainiert international tätige Konzernunternehmen, mittelständische Betriebe und Bereiche des öffentlichen Dienstes.

**Kontakt und Information:**  
Erhard Flato  
implus Training und Beratung  
Tel.: 0 56 09 95 85  
www.prego-methode.de  
e.flato@implus.de

**LiteraturEmpfehlung**  
Erhard Flato & Silke ReinboldScheible  
„Personalentwicklung  
Mitarbeiter motivieren, qualifizieren  
und fördern - Toolbox für die Praxis  
Verlag moderne Industrie 2006

