

Demografie-Management

Veröffentlicht am 26. November 2012 von Claude Koehl

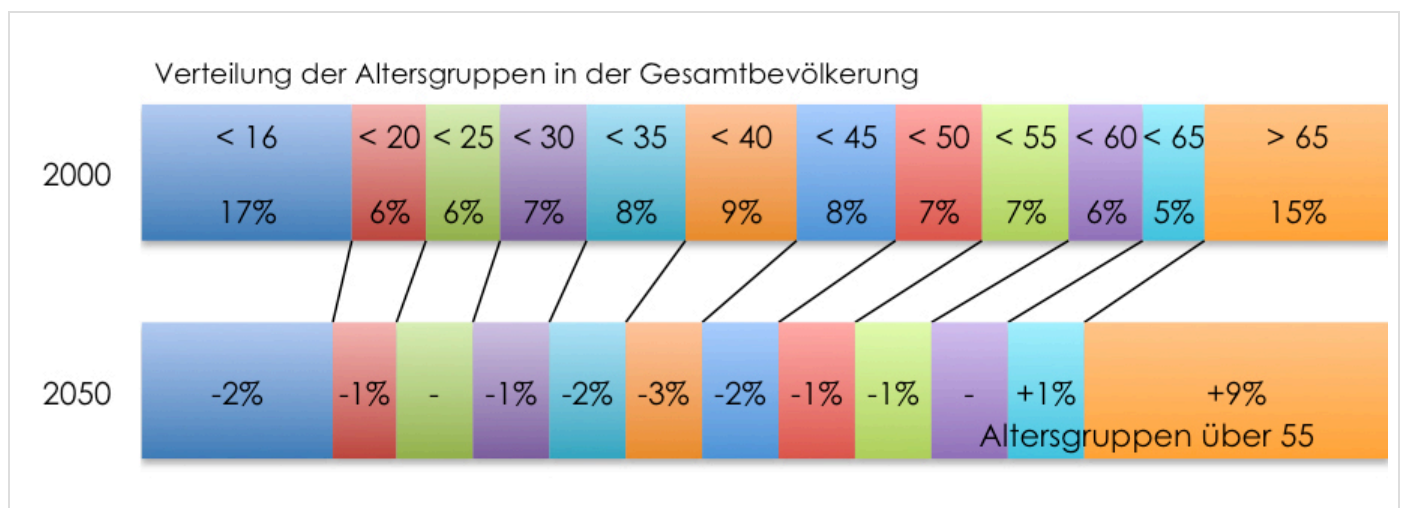


In den nächsten Jahrzehnten werden aufgrund des demografischen Wandels weniger junge und immer mehr ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sein. Ein Paradigmenwechsel mit einem gezielten, systematischen Altersmanagement tut deshalb dringend Not, auch wenn er für Arbeitgeber in der Schweiz eine Herausforderung bedeutet – weg vom ‚Jugendwahn‘ hin zu einer generationengemischten Personalpolitik!

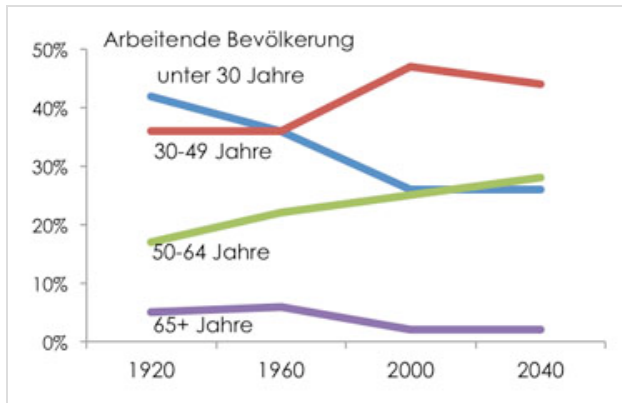
Arbeitnehmer 50+ bei der Personal Personalgewinnung, -entwicklung und -erhaltung zu berücksichtigen und zu fördern ist für Arbeitgeber in vieler Hinsicht profitabel: soziale Kompetenzen, breites Berufswissen und -erfahrung sowie Kreativität. Und die Zusammenarbeit von Mitarbeitern aller Alterskategorien bringt Unternehmen langfristig Wettbewerbsvorteile sowie beträchtliche Kosteneinsparungen und Produktivitätsgewinne.

Veränderung der erwerbstätigen Bevölkerung

In der Schweiz wie auch im übrigen Europa wird sich die Bevölkerungsstruktur in den nächsten zwanzig bis dreissig Jahren wesentlich verändern. Bis ins Jahr 2050 werden die meisten Altersklassen schrumpfen, während sich die Gruppe der Arbeitnehmer 50+ konstant vergrössert (Schweizerisches Bundesamt für Statistik 2006).

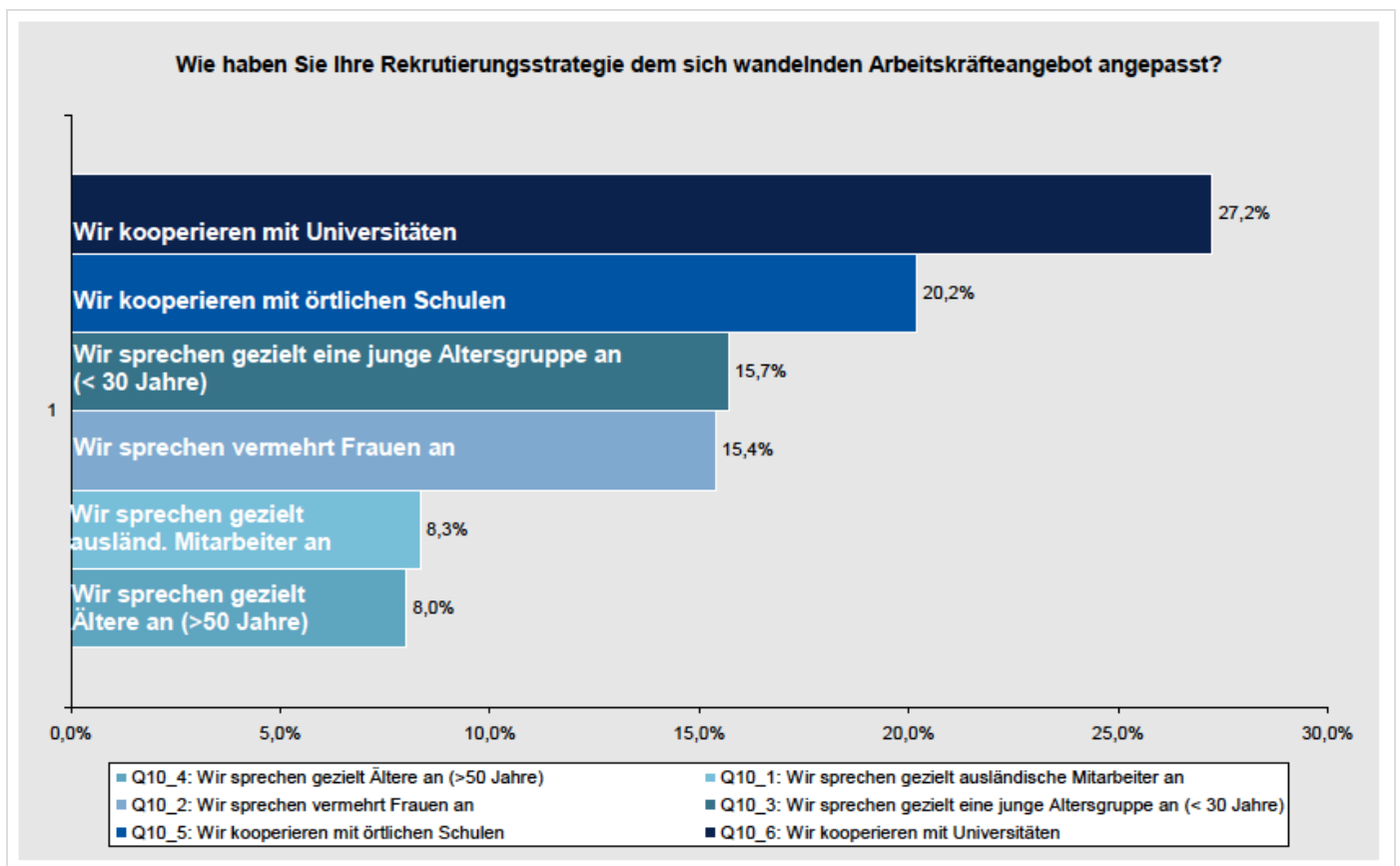


Die Dreissigjährigen werden bis zum Jahr 2040 voraussichtlich nur noch einen Anteil von etwa 26 % der arbeitenden Bevölkerung ausmachen. Im Gegensatz dazu wird der Anteil der über Fünfzigjährigen weiter wachsen und sich bis 2040 bei etwa 27 % einpendeln. Als Folge dieses Strukturwandels werden Arbeitgeber ihre HR-Strategien und -Prozesse der neuen Realität anpassen müssen. Sollte in der Schweiz zudem eine Erhöhung des Rentenalters beschlossen werden, ist ein Umdenken bezüglich Personalbeschaffungspolitik und Personalerhaltung zwingend.



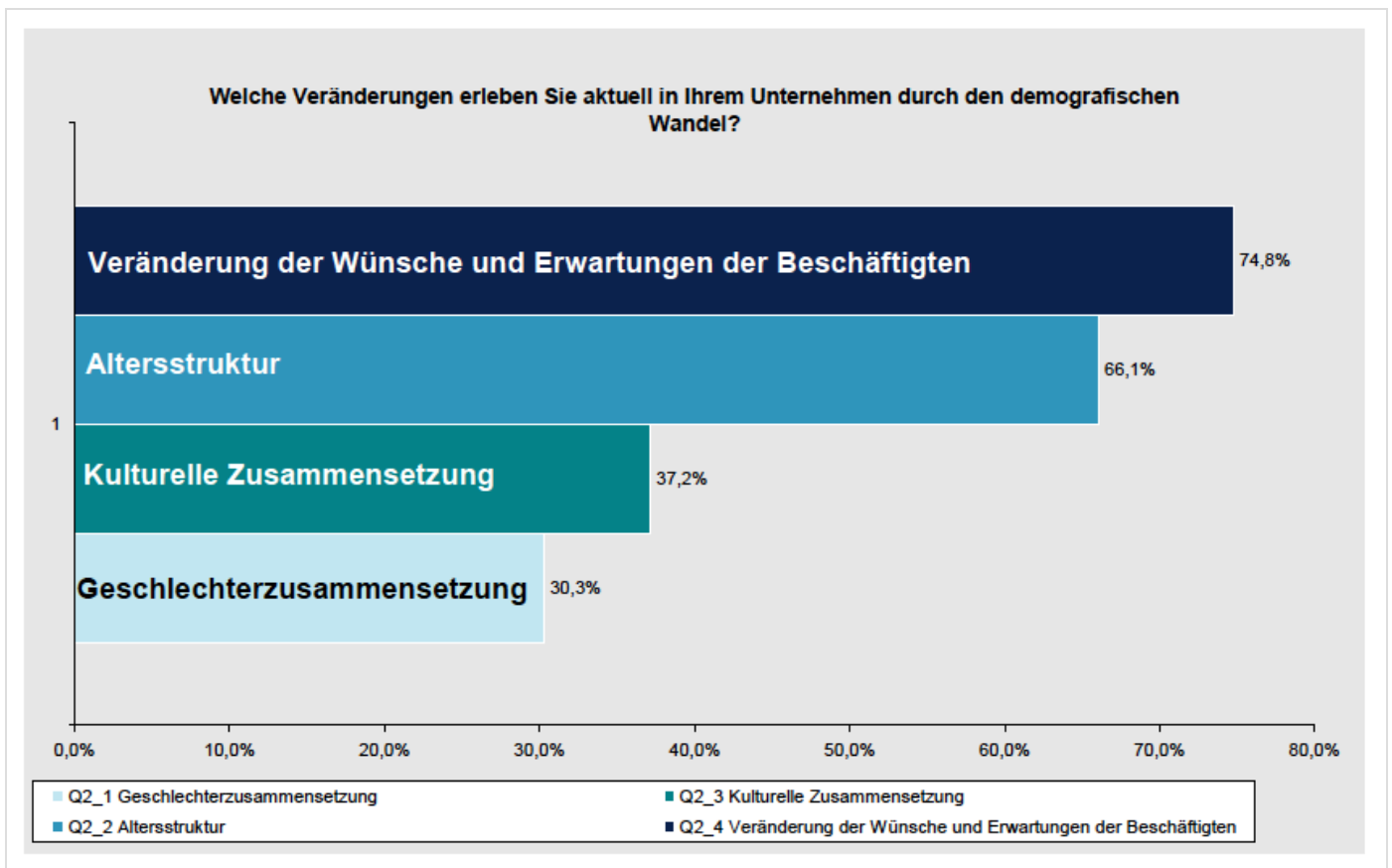
Noch verkennen Unternehmen die Folgen des demografischen Wandels

Gemäss einer Studie von Mercer und der Bertelsmann-Stiftung, die 2012 bei 200 Unternehmen in Deutschland, Österreich und der Schweiz durchgeführt wurde, setzen Unternehmer weiterhin prioritär auf die Jugend. Lediglich 8% der Unternehmen suchen gezielt nach Arbeitnehmern über 50 Jahre.



Damit stellen sich die Unternehmen nicht der Realität der kommenden Jahrzehnte und so überrascht es auch nicht, dass über ein Drittel der Unternehmen nicht einmal eine Altersstrukturanalyse durchgeführt hat.

Selbst bei einer Umstellung auf das Rentenalter 67 erwägt nur jedes zweite der befragten Unternehmen, vermehrt Arbeitnehmer 60+ einzustellen, weil sie mitunter befürchten, dass eine veränderte Altersstruktur zu einem höheren Konfliktpotential führen könnte.



So lange der Karren noch läuft, bereiten sich die Unternehmen nur ungenügend auf den demografischen Wandel, und das könnte langfristig für sie und die Gesellschaft sehr kostspielig werden.

Altersgerechte Personalplanung

Demografie-Management bietet die Möglichkeit, den demografischen Wandel der nächsten Jahrzehnte aufzufangen. Es ermöglicht, die Anliegen und Probleme der Beschäftigten in verschiedenen Lebensphasen frühzeitig zu erfassen und geeignete betriebliche Massnahmen zu entwickeln.

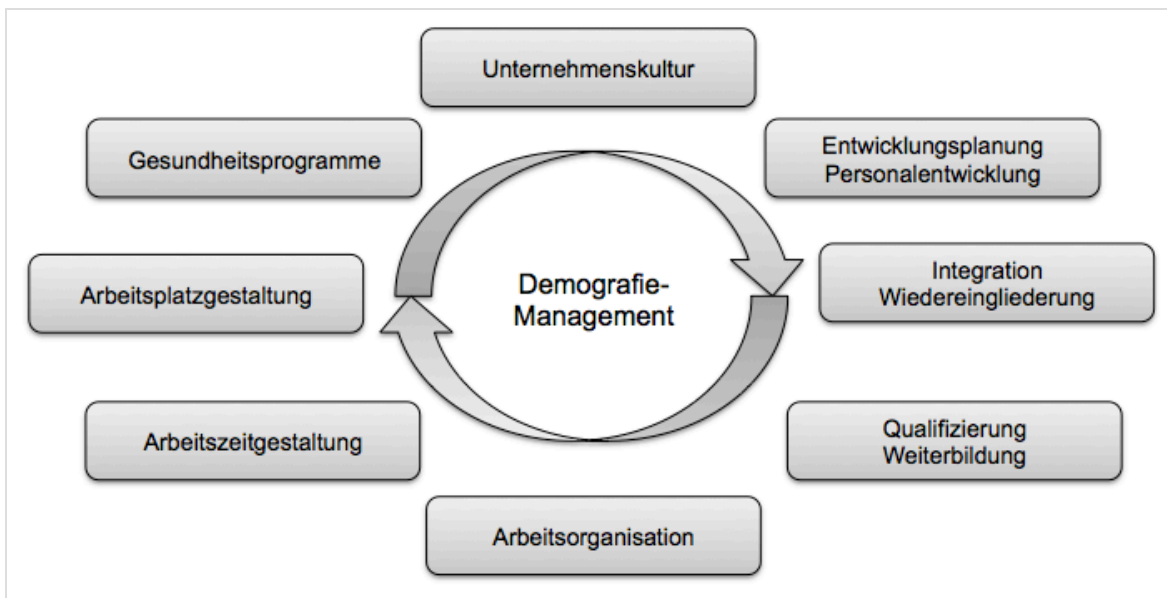
Folgende Schritte sind zur Umsetzung notwendig:

1. Altersstrukturanalyse

Mit diesem Instrument lässt sich der Ist-Zustand des Unternehmens feststellen und die Mitarbeitende können für den demographischen Wandel im Unternehmen sensibilisiert werden. Siehe www.demografix.ch – kostenloses Demografie-Analyse-Instrument für KMU

2. Handlungsbedarf bestimmen

Mit Hilfe von Checklisten lässt sich der Handlungsbedarf in personalpolitischen Handlungsfeldern festlegen: Einstellung von Mitarbeitenden, Qualifizierung und Arbeitsorganisation, Personalentwicklungsplanung, betriebliche Gesundheitsförderung und Integration, Know-how-Transfer, Arbeitszeitgestaltung, Unternehmenskultur. Siehe u.a. www.arbeitundalter.at, www.inqa-demographiecheck.de



3. Interne und externe Kommunikation

Es sollen Verantwortlichkeiten verteilt und ein konkreter Zeitplan erstellt werden. Gleichzeitig müssen auch die Mitarbeiter über Sinn und Zweck der Massnahmen informiert werden, so dass Akzeptanz in der Belegschaft erzielt wird. Um die Firma auf dem Markt zu positionieren und neue Mitarbeiter zu gewinnen, soll Kommunikation auch für die Öffentlichkeit transparent sein.

4. Umsetzungscontrolling und Evaluation

Wie in jedem Projekt ist es unbedingt notwendig, die einzelnen Prozessschritte aufeinander abzustimmen und immer wieder anzupassen.

Der Altersstrukturwandel ist zwar eine grosse Herausforderung für Arbeitgeber, aber auch eine ebenso grosse Chance! Insbesondere Betriebe mit hoch qualifizierten Tätigkeitsfeldern können von den mehrheitlich sehr gut qualifizierten und sozial kompetenten 50+ enorm profitieren. Heutzutage wird das Potential der älteren Arbeitnehmer sowohl von der Gesellschaft als auch den Unternehmen noch weitgehend unterschätzt.

- http://www.gesundheitsfoerderung.ch/pdf_doc_xls/d/betriebliche_gesundheitsfoerderung/programme_projekte/A4_Broschuere_Arbeit_Alter_d.pdf



Dieser Eintrag wurde veröffentlicht in **Innovation/Invention** und verschlagwortet mit **Beruf, Demografischer Wandel, Kompetenzen, Veränderungen** von **Claude Koehl**. [Permanenter Link zum Eintrag](#).



Über Claude Koehl

Nach einer pädagogischen Grundausbildung, einem Master in Sozialpsychologie und einer Weiterbildung in Gesundheitspsychologie spezialisierte sich Claude Koehl im Bereich Kultur und kulturelle Vielfalt im Geschäftsleben. Dabei geht es um den Einfluss von Faktoren wie Kulturzugehörigkeit, Geschlecht, Alter und Behinderung auf die Kommunikation und Zusammenarbeit von Sozialpartnern. Claude Koehl hat grosse Erfahrung in der Entwicklung von „Diversity & Inclusion“-Projekten und bedarfsspezifischer Workshops. Sie ist auf diesem Gebiet Gastdozentin am Schweizerischen Institut für Betriebswirtschaft und an der Fachhochschule Nordwestschweiz. Das aktuelle Projekt jobs-50plus.ch unterstützt ältere, berufserfahrene Stellensuchende 50+ bei der Integration in den Schweizer Arbeitsmarkt und geht den demographischen Wandel der nächsten Jahrzehnte pro-aktiv an.

[Zeigen Sie alle Beiträge von Claude Koehl ...](#)