

# Das Igit-<sup>TM</sup>Thema!

Das Thema „Demografie“ nervt Sie? Econo sagt Ihnen in fünf Punkten, warum Sie sich jetzt trotzdem damit befassen sollten ...

## 1. Was müssen Sie sofort tun?

1. „Eine Altersstrukturanalyse mit Bezug zur Fachkräftesituation der Region“, sieht Rudolf Kast als vorranglich an. Jens Stecher regt dafür „Demografie-Checks“ an, die beispielsweise durch die Badische Demografie Agentur kostenlos angeboten werden. „Kommunizieren Sie das Thema offen in Ihrem Unternehmen“, betont Ute Farian.
2. „Das demografieorientierte Personalmanagement sollte als strategisches Ziel im Unternehmen verankert werden“, rät Günter Monjau. Für Kast zählen dazu unter anderem auch flexible Arbeitszeitmodelle und Gesundheitsförderprogramme.
3. „Wichtig ist das Thema Ausbildung“, betont Melanie Schlebach. Dabei sollten die Firmen stärker auf Potenziale bei Frauen und Migranten zurückgreifen.
4. „Qualifizierung und Weiterbildung sind ein absolutes Muss“, betont Farian. Denn nur so seien die Mitarbeiter künftig auch länger einsetzbar.
5. „Stellen Sie ein Budget für das Demografiemanagement zur Verfügung“, so Monjau.

## 2. Wie groß ist Ihr Aufwand?

Der Kostenfaktor in Budget und Personal wird häufig als Hürde für die Beschäftigung mit der Demografie gesehen. Zu Recht? „Die Kosten sind nicht pauschal zu beziffern, sondern unternehmensspezifisch“, betont Farian. Und Schlebach stellt klar: „Es handelt sich um Investitionen in die Zukunft des Unternehmens!“ Zudem könne auch mit finanziell kleinen Maßnahmen wie der Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros, um den Ausfall von Betreuungsangeboten kompensieren zu können, Weichen gestellt werden.

Auch Monjau vertritt den Standpunkt: „Jedes Unternehmen muss für sich entscheiden, welche Handlungsfelder wichtig und mit welcher Priorität abzuarbeiten sind.“ Daraus ergebe sich dann der nötige Aufwand.

Kast rät dazu, alle Maßnahmen unter zwei Gesichtspunkten zu betrachten: „Beispielsweise kosten Investitionen in die Gesundheitsförderung zunächst Geld. Durch eine höhere Arbeitszufriedenheit kann sich das dann aber bezahlt machen!“

## 3. Was müssen Sie bei der Personalplanung ändern?

Die Mitarbeiter bleiben länger im Erwerbsleben, mehr Frauen werden arbeiten und Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund sind unverzichtbar. Damit ist für Monjau klar: „Die qualitative Personalplanung gewinnt an Bedeutung!“ Ein Punkt, den auch Ute Farian umtreibt: „Personalmanagement muss künftig nachhaltig, das heißt sozial verantwortlich und wirtschaftlich sinnvoll sein.“

Stecher stellt heraus, dass „sich jedes Unternehmen branchenspezifisch fit für die kommende Konkurrenz beim ‚Kampf um die Köpfe‘ macht sowie für höhere Arbeitsplatzattraktivität für Alleinerziehende, Ältere und Migranten sorgt.“ Wichtig dabei laut Stecher: Jedes Unternehmen sollte eine „Social Corporate Identity“ aufbauen, um unverwechselbar zu sein. „Die Arbeitnehmer können sich künftig Jobs auswählen, die Arbeitgeber müssen sich attraktiv darstellen“, so Stecher.

„Der Aufwand lohnt sich, das belegen Studien beispielsweise bei der Familienfreundlichkeit“, stellt Schlebach klar.

## 4. Eigentlich haben Sie jetzt gar keine Zeit ...

„Unternehmen, die so denken, werden nach und nach verschwinden“, formuliert es Schlebach knapp. Und Monjau hält die Aussage häufig für „eine Ausrede“. Er verweist auf Angebote zur Demografieberatung beispielsweise der Handwerkskammern, die Betriebe individuell und längerfristig begleiten. Auch die Badische Demografie Agentur oder die Demografie-Initiative der Wirtschaftsförderung Schwäbisch Hall stehen Unternehmen zur Seite.

Das Fazit von Stecher: „Der Umgang mit der Demografie ist kein Luxus, sondern schlicht überlebensnotwendig.“

## 5. Das ist Ihre Chance durch die Demografie!

Keine Risiken ohne Nutzen? Gilt das auch für die Demografie? „Ja“, sagt Farian. Für sie haben sich ältere Mitarbeiter beispielsweise bewährt, weil sie statistisch weniger krank werden, Erfahrung haben und immer häufiger bereit sind, Neuland zu betreten.

Monjau zitiert daneben Berichte, wonach das Demografiemanagement positiven Einfluss auf das Betriebsklima und die Arbeitgeberattraktivität hat.

Und Stecher hebt gemeinsam mit Schlebach einen weiteren Aspekt hervor: Die älter werdende Gesellschaft bietet Chancen für neue Produkte und Dienstleistungen. „Selbst ein Hersteller von Verpackungsmaschinen kann profitieren, wenn er Verpackungen herstellt, die Ältere leichter öffnen können. Hier gibt es noch viel Innovationspotenzial.“ Auch Kast sieht „mehr Chancen als Risiken“. Und er erwartet insgesamt „eine höhere Wertschöpfung“.



**RUDOLF KAST**

Der Personalberater hat jahrzehntelange Erfahrung in namhaften Unternehmen und ist Vorstand des Demografie Netzwerks



**UTE FARIAN**

Die Geschäftsführerin von Chance Demografie berät Unternehmen unter anderem bei Fragen zum Gesundheitsmanagement



**GÜNTER MONJAU**

Der Unternehmensberater gehört zu den Initiatoren des jährlich landesweit ausgelobten „Demografie Exzellenz Award“



**MELANIE SCHLEBACH**

Sie verantwortet bei der Wirtschaftsförderung Schwäbisch Hall die Demografie-Initiative für Firmen aus der Region



**JENS STECHER**

Der Demografieberater verantwortet beim Landratsamt Ortenaukreis die Badische Demografie Agentur