



INSTITUT FÜR PERSÖNLICHKEITSORIENTIERTE
UNTERNEHMENSFÜHRUNG

EHRHARD FLATO & PARTNER

TRAINING & BERATUNG

Der demografische Wandel in Deutschland

Handlungsfelder für Personalpolitik,
Personalmarketing und
Personalentwicklung



DESSAUER STRASSE 3 • D-34292 AHNATAL

TEL 056 09 / 95 85 • FAX 056 09 / 65 87

www.flato-training.de • E-MAIL: e.flato@implus.de

An unsere Kunden und Interessenten

Die demografische Entwicklung in Deutschland hat gravierende Auswirkungen auf Gesellschaft, Wirtschaft, Beschäftigung und Sozialsysteme. Sie ist nicht umkehrbar.

Trotz gegenwärtig noch hoher Arbeitslosenzahlen wird ab 2010 die Zahl der Auszubildenden, Abiturienten und Absolventen von Hoch- und Fachschulen kontinuierlich sinken. Dies führt zu Knappheitssituationen auf dem Arbeitsmarkt bei den qualifizierten Fach- und Führungskräften.

Die zunehmende Überalterung der Beschäftigten wird den Fokus der Personalarbeit stärker auf die Beschäftigungsgruppe 50 + richten. Konzepte zur Gewinnung ausreichend qualifizierter Fach- und Führungskräfte sowie die interne Potenzialerkennung, -förderung und -bindung werden die Schwerpunkte der bisherigen Personalpolitik verändern.

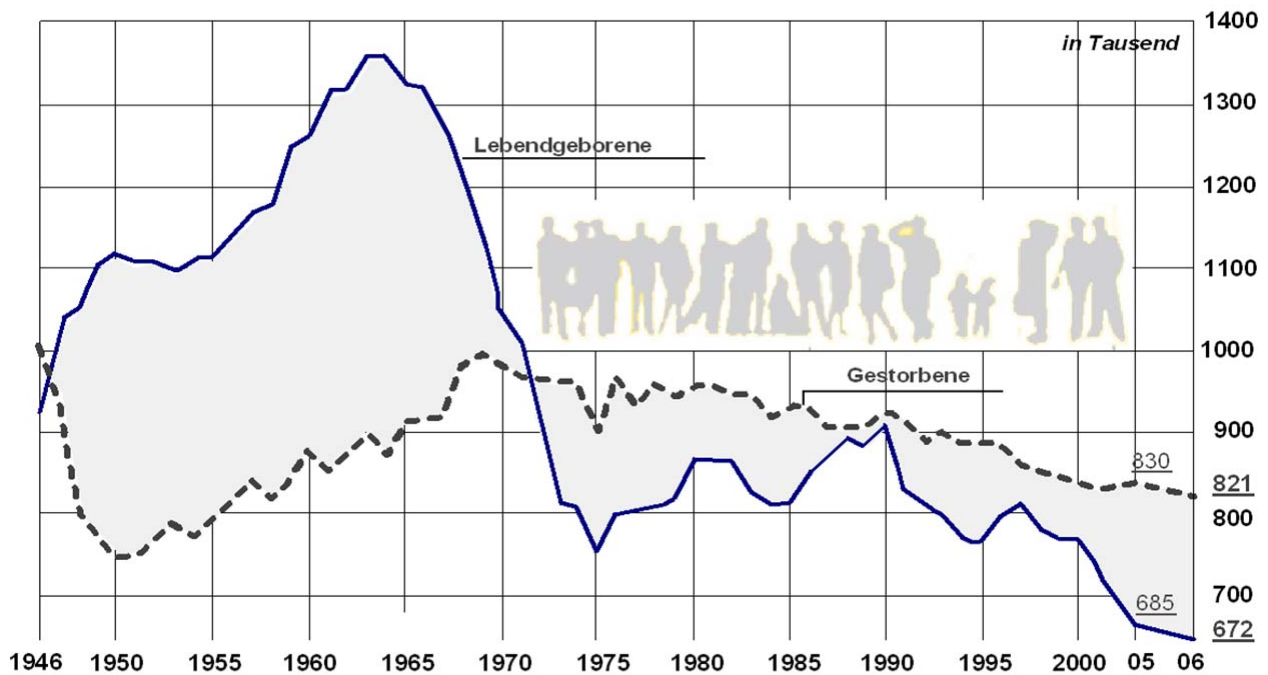
Diese Rahmenbedingungen stellen neue Herausforderungen an das Personalmarketing und die Personalentwicklung, die es zu meistern gilt.

Mit wenigen Zahlen, Daten, Fakten möchten wir Sie über diese Problematik informieren, Ihnen Anstöße zum Handeln geben und Ihnen Themenbereiche aufzeigen, bei denen wir Sie als externe Berater erfolgswirksam unterstützen können.

Ehrhard Flato



Die demografische Entwicklung in Deutschland Verlauf der Geburten und Sterbefälle



Quelle: Statistisches Bundesamt Wiesbaden



Zahlen, Daten und Fakten zur demografischen Entwicklung in Deutschland

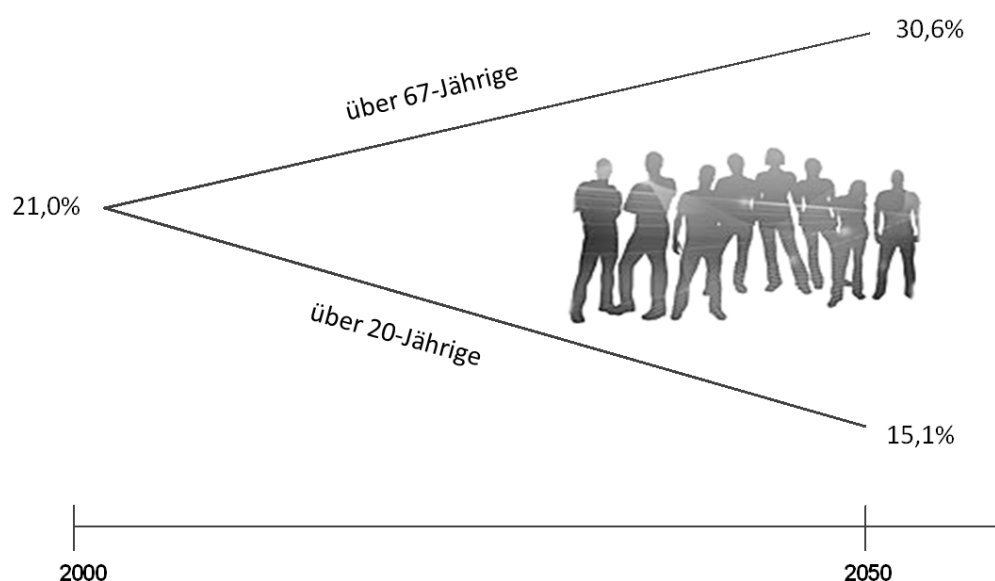
- Die Zahl der Geburten nach 2000 hat sich in Deutschland – im Vergleich zu dem Babyboom-Jahren (1950 – 1964) – nahezu halbiert. Die Generation der Babyboomer wird sich ab 2010 kontinuierlich ins Rentnerdasein verabschieden.
- Die Zahl der Auszubildenden, Abiturienten und Absolventen von Fachschulen, Hoch- und Fachhochschulen wird signifikant absinken.
Folge: Im Bereich der qualifizierten Mitarbeiter einschließlich der meisten Akademikerberufe wird in vielen Branchen ein akuter Fach- und Führungsmangel auftreten. Diese Verknappungssituation wird ab 2015 für die Wirtschaft und den öffentlichen Dienst besonders schmerzlich spürbar werden und sich in ihren Auswirkungen noch verstärken.
- Die deutsche Bevölkerung (West und Ost) hat in den letzten 30 Jahren bereits über 5 Millionen Menschen verloren.
- Ohne Zuwanderung hätten wir aktuell etwa 70 Millionen Menschen im Gegensatz zu der jetzigen Bevölkerung von 82,2 Millionen. Seit 2000 ist die jährlichen Nettozuwanderung deutlich unter 200.000 Menschen – zuletzt auf ca. 55.000 Menschen – gesunken.
- Seit 1995 wandern mehr Deutsche ins Ausland ab, als Deutsche aus dem Ausland zurückkehren. In 2006 liegt der Negativsaldo bei etwa 52.000 Menschen, die überwiegend eine Höherqualifizierung erworben haben.
- Die gegenwärtige Geburtenrate liegt bei exakt 1,381 Kindern pro Frau im gebärfähigen Alter (Fertilitätsrate), der bevölkerungserhaltende Wert liegt bei 2,1.
- Die Zahl der Jugendlichen sinkt von jetzt 17,7 Millionen auf deutlich unter 10 Millionen im Jahr 2050.
- Die Zahl der 80-jährigen wird sich bis 2050 verdreifacht haben.



Prognosen für die Arbeitskräfteentwicklung im Jahre 2020

- Die Arbeitslosigkeit halbiert sich und wird unter 2 Millionen liegen.
- Die Verknappung auf den Arbeitsmärkten tritt weniger bei den unqualifizierten sondern verstärkt bei den qualifizierten Arbeitskräften auf.
- Einhergehend mit der Verknappung der qualifizierten Fach- und Führungskräfte nimmt deren Bindungswilligkeit ab.
- Arbeitslose sind überwiegend unzureichende qualifiziert
- Arbeitswillige und ausreichend qualifizierte Mitarbeiter sind nicht mehr in den Arbeitslosenstatistiken zu finden
- Die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen wird maßgeblich von der Verfügbarkeit ausreichend qualifizierter Fach- und Führungskräfte bestimmt.
- Jeder sechste Arbeitsplatz verändert sich strukturell
 - Der Anteil einfacher, unqualifizierter Tätigkeiten wird sich weiterhin zugunsten höher qualifizierter Tätigkeiten reduzieren.
 - Tendenziell wird die Beschäftigung in der Industrie weiter sinken und im Dienstleistungssektor zunehmen.

Veränderung des prozentualen Anteils der Altersgruppen



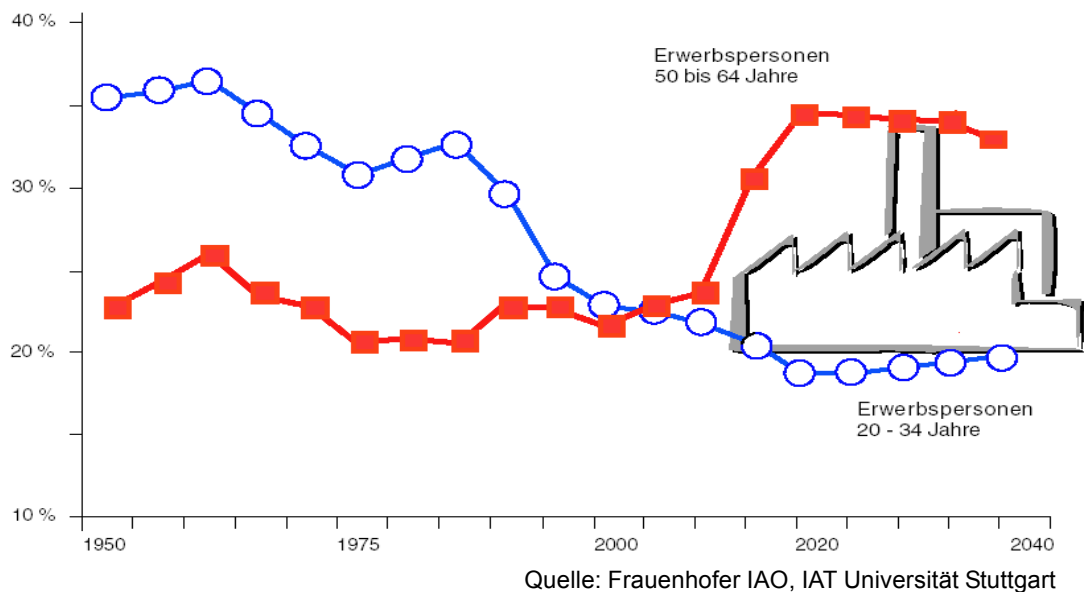
Quelle: Deutsches Zentrum für Altersforschung
an der Universität Heidelberg (DZFA)



Konsequenzen aus der zunehmenden Alterung der Beschäftigten

- Personalentwicklung muss als lebenslanger Qualifizierungs- und Veränderungsprozess verstanden werden und in verstärktem Maße die Generation 50+ einbeziehen.
- Älter werdende Mitarbeiter brauchen neue berufliche Perspektiven – Fachlaufbahnen sind neben den klassischen Führungslaufbahnen aufzuwerten. Der bereits in jüngeren Jahren systematisch gesteuerte Wechsel zwischen Aufgaben und Positionen erhält die Veränderungsbereitschaft älterer Mitarbeiter und eröffnet ihnen neue berufliche Möglichkeiten.
- Die arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen und die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze müssen die zunehmende Alterung der Mitarbeiter berücksichtigen.
- Ausbau und Verbesserung des Gesundheitsmanagements sind zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit alternder Belegschaften unabdingbar.
- Interne Personalbindungsprogramme, sowie ein strategisch ausgerichtetes Personalmarketing müssen in zunehmendem Maße die Verfügbarkeit qualifizierter Fach- und Führungskräfte sicherstellen.
- Interne Programme zur Potenzialanalyse und -förderung sowie gezielte Karriereentwicklungen werden an Priorität in der Personalentwicklung gewinnen.

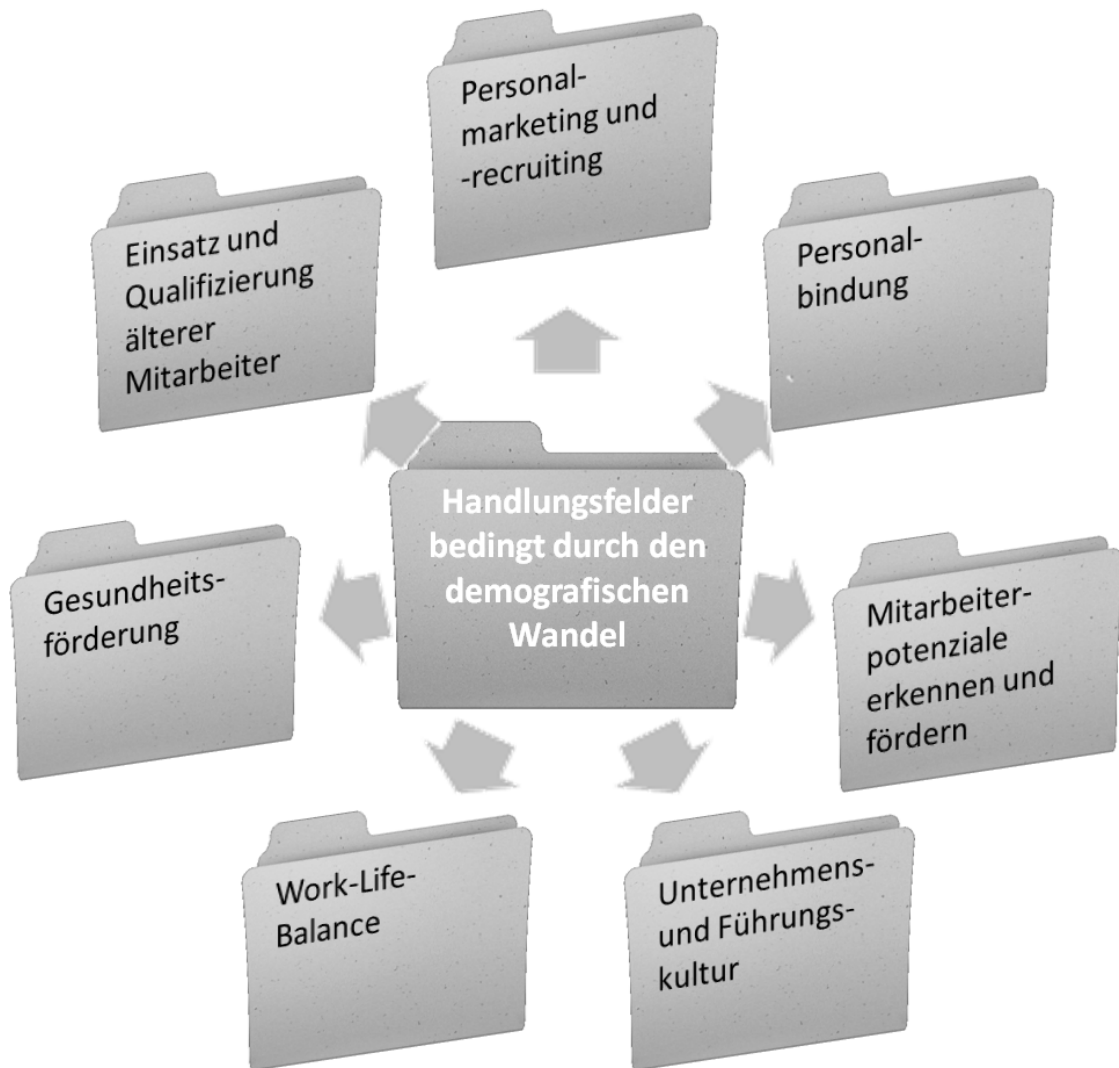
Unternehmen in der demografischen Zange



Dies sind Tendenzen, die eine geänderte Personalstrategie notwendig machen



Personalpolitische Handlungsfelder zur Reduzierung der Auswirkungen des demografischen Wandels

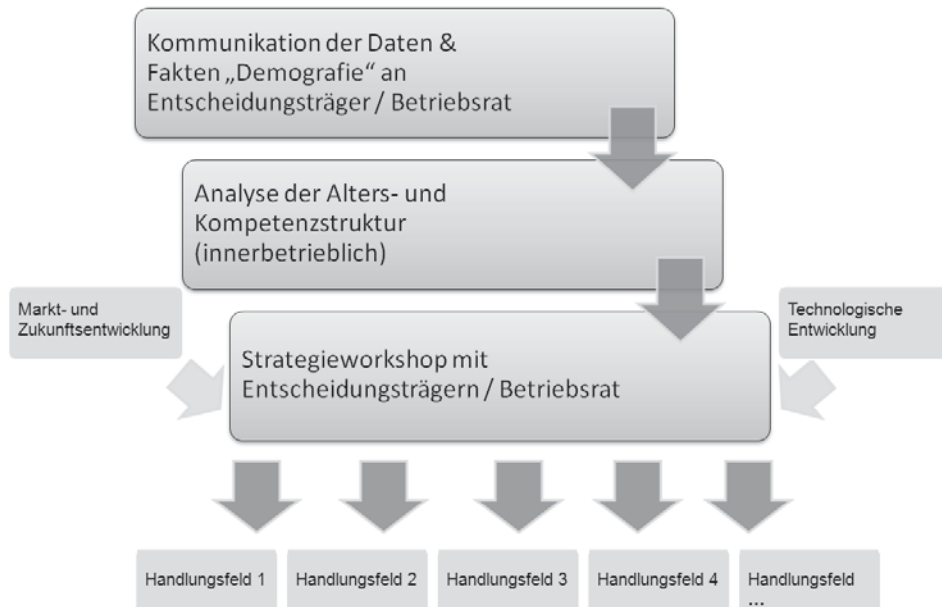


„Die Hauptschwierigkeit beim demografischen Wandel besteht darin, „heute“ etwas zu tun, was „morgen“ erst akut wird – aus der Vorbereitung für die Zukunft sind keine unmittelbaren Renditen zu verzeichnen. Trotzdem müssen die Betriebe jetzt handeln, sonst sind sie bald die Verlierer“.

*Dr. Thomas Langhoff
Prospektive Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltung mbH*



Beispielhafte Darstellung zur Vorgehensweise und Implementierung personalpolitischer Handlungsfelder



Quelle: Flato, Ehrhard, Reinbold-Scheible, Silke: *Zukunftsweisendes Personalmanagement - Herausforderung demografischer Wandel*, mi-Fachverlag, München 2008, Seiten 28 und 35



Unser Leistungsangebot

- Unterstützung bei der strategischen Ausrichtung der Personalpolitik unter dem Aspekt des demografischen Wandels
- Analyse Ihrer Alters- und Qualifikationsstruktur und Definition daraus abzuleitender Maßnahmen
- Entwicklung und Implementierung von Konzepten zum Personalmarketing / Personalrekrutierung
- Erarbeitung, Einführung und Evaluierung von Work-Life-Balance-Konzepten
- Neuausrichtung der Personalentwicklung durch die veränderten demografischen Rahmenbedingungen
 - Implementierung von Programmen zur Potenzialerkennung, -förderung und -entwicklung, z.B. die PREGO-Methode®
 - Gestaltung von Nachwuchsförder- und Traineeprogrammen
 - Zielgruppenspezifische Förderung und Entwicklung bestimmter Mitarbeitergruppen z.B. Frauenförderung zur Wiedereingliederung nach der Babypause, Integration ausländischer Mitarbeiter und Schaffung interkultureller Kompetenzen
 - Qualifizierung älterer Mitarbeiter
- Konzeption und Umsetzung von Mitarbeiterbindungsprogrammen
- Aufbau eines nachhaltig wirkenden Gesundheits- und Fehlzeitenmanagements zur Erhaltung bzw. Steigerung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter unter dem besonderen Aspekt alternder Belegschaften

Wir unterstützen Sie bei der Erarbeitung und Implementierung von Konzepten und Maßnahmen und sorgen durch unsere bedarfsorientierte Projektbegleitung für einen hohen Umsetzungsgrad sowie eine nachhaltige Wirkung.



Ihre Kontaktadressen für Informationen



implus Training & Beratung
Ehrhard Flato & Partner
Dessauer Strasse 13
34292 Ahnatal

Tel. +49 56 09 - 95 85
Fax +49 56 09 - 65 87
E-Mail E.Flato@implus.de



www.flato-training.de
www.prego-methode.de



ISBN 3-636-03057-4



ISBN 978-3-636-03090-0



ISBN 978-3-636-03130-3

Mit unserem Ende August 2008 veröffentlichten Buch „Zukunftsweisendes Personalmanagement - Herausforderung demografischer Wandel“ bieten wir Orientierung, Strategien und konkrete Arbeitshilfen, damit Sie Ihr Unternehmen für die Herausforderung der Zukunft fit machen können.

Weitere Informationen finden Sie unter
www.pe-toolbox.de

Bildquellen

© andresr - FOTOLIA
© mako - FOTOLIA

