

Der demografische Wandel Kennen Sie die Auswirkungen auf ihr Unternehmen?

Die Veränderung der Alterstruktur in der Bevölkerung, die Anhebung des Pensionsalters sowie der künftig zu erwartende Personalrückgang wird sich in den nächsten Jahren massiv in den Unternehmen widerspiegeln. Einige Unternehmen arbeiten bereits daran, die Auswirkungen auf die Personalstruktur zu untersuchen und Maßnahmen zu ergreifen. Andere verschließen nach wie vor die Augen vor dieser Entwicklung und ihren Folgen.

Mag. Hannelore Höhr und Mag. Franz Auinger

Wir wissen, dass in Oberösterreich die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte ab dem Jahr 2015 insgesamt rückläufig ist und die Anzahl der jüngeren Arbeitskräfte bereits jetzt durch den Geburtenrückgang sinkt. Darüberhinaus altern die Belegschaften, da die Babyboomer-Generation von Ende der 60-er Jahre nun auch langsam in die Jahre kommt. (Siehe Grafiken nächste Seite)

Viele Unternehmen sind sich dieser Tatsache bewusst. Trotzdem sind es nur wenige, die dieser Entwicklung das notwendige Augenmerk schenken, da die Auswirkungen jetzt noch nicht unmittelbar spürbar sind.

Standortbestimmung für Unternehmen

Ausgangspunkt für die Beschäftigung mit diesem Thema sollte die Erhebung der tatsächlichen Mitarbeiterstruktur im Unternehmen sein. Die Erhebung der Alterstruktur sowie die Identifizierung der „betriebsnotwendigen

Kompetenzen“ in den Kernbereichen des Unternehmens ist notwendig. Für eine Bank sind beispielsweise die Kundenbetreuerinnen und Kundenbetreuer eine Kernzielgruppe, für einen Werkzeug – und Maschinenbauer sind es meist technisch versierte Mitarbeiter, die die Schlüssel- und Schrittmacher-kompetenzen sichern. Personelle Probleme oder unzureichende Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesen Schlüsselbereichen hätten ernsthaft bedrohliche Folgen im Kerngeschäft des Unternehmens. Auch andere Zielgruppen, wie zB Führungskräfte und Fachexperten sind zu analysieren.

Dadurch entsteht eine „demografische Landkarte des Unternehmens.“ Es können Prognosen für die nächsten 10-20 Jahre für das Gesamtunternehmen, aber auch für die sensiblen Unternehmensbereiche erstellt und im Sinne des strategischen Personalmanagements gezielte Gegenmaßnahmen abgeleitet werden.

inhalt motivator

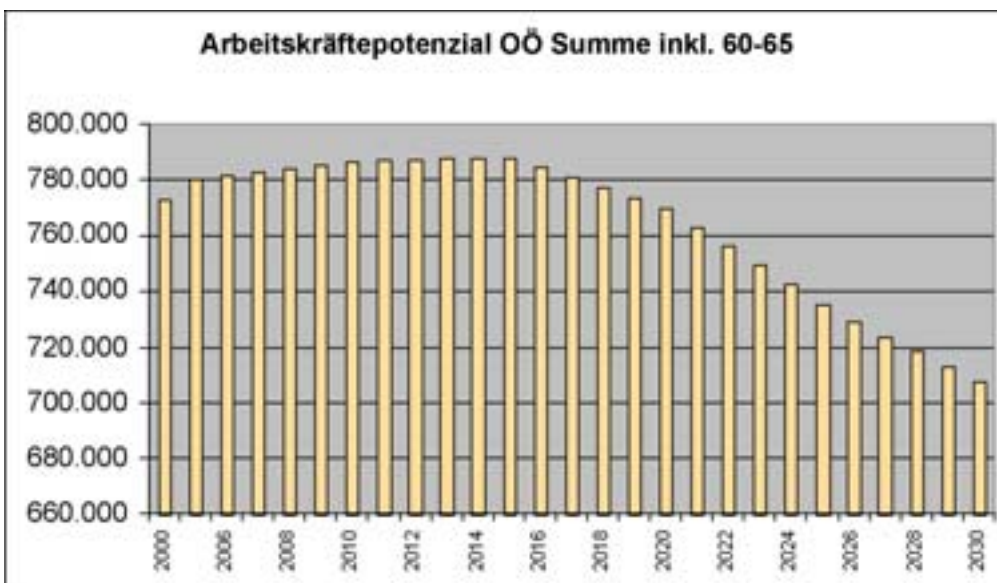
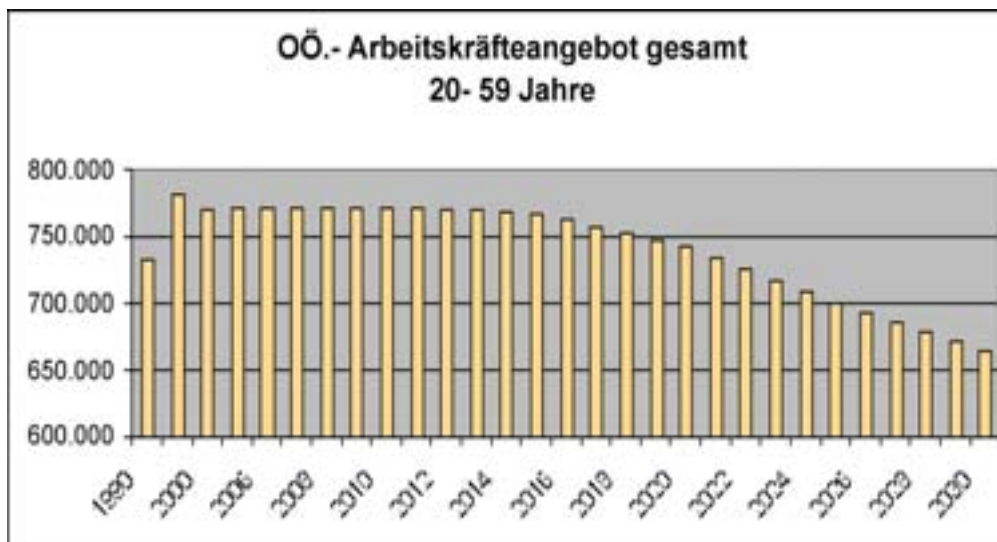
- > | leitartikel Der demografische Wandel
Kennen Sie die Auswirkungen auf ihr Unternehmen?
- > 5 top on job Wir haben die Top-Bewerber!

Wir verbinden Motive!

Impressum: Motiv Personal Consulting GmbH, Dorfweg 2, A-4052 Ansfelden
Telefon: +43 (0)7229/517 10, e-mail: office@motiv.cc, www.motiv.cc

> Der demografische Wandel

Jahr	Summe 20-59 J.	Summe 60-65 J.	Gesamtsumme	Veränderung zu 2000
2000	769.807	3.497	773.304	0,00%
2005	771.172	9.169	780.341	0,91%
2010	772.081	14.841	786.922	1,76%
2015	767.819	20.513	788.332	1,94%
2020	742.472	27.741	770.213	-0,40%
2025	700.469	34.970	735.439	-4,90%
2030	665.395	42.198	707.593	-8,50%



Quelle: Abteilung Statistik des Amtes der OÖ. Landesregierung.

Ableitung der Handlungsfelder und Maßnahmen

Personalmanagement

- Definition der notwendigen Kernkompetenzen (Basis-, Schlüssel- und Schrittmacherkompetenzen) im Unternehmen.
- Personalmarketingstrategie sowie die Entwicklung von Maßnahmen, um die Attraktivität des Unternehmens für jüngere Arbeitskräfte mit den notwendigen Kernkompetenzen rechtzeitig sicherzustellen.
- Entwicklung der notwendigen Kompetenzen bei den bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Potenzialanalyse mit abgeleiteten individuellen Personalentwicklungsmaßnahmen).
- Eröffnung von Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten auch für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Änderung der Einstellung der Unternehmen gegenüber älteren Bewerberinnen und Bewerbern. Heute gibt es „magische Altersgrenzen“, wie ein Blick auf die Arbeitslosenstatistik zeigt.

Nach den heutigen Erkenntnissen (www.arbeitundalter.at) findet mit dem Älterwerden im Erwerbsalter kein Abbauprozess, sondern ein qualitativer Umbauprozess statt.

Dieser verläuft in den drei Dimensionen eines Menschen - in der körperlichen, psychischen und geistig-sozialen Dimension - in unterschiedliche Richtungen:

- die körperlichen Kapazitäten nehmen ab
- die psychischen Kapazitäten bleiben gleich
- die geistig-sozialen Fähigkeiten nehmen zu

Die Leistungsfähigkeit verändert sich dementsprechend, wobei auch hier keine Abnahme stattfinden muss, sondern potenziell ein qualitatives Wachstum der Leistungsfähigkeit bis 65 möglich ist.

Personal- und Organisationsentwicklung

Ziel muss es sein, einen Prozess zu initiieren, der die Leistungsfähigkeit im Hinblick auf Können (fachlich wie persönlich) sowie die Leistungsbereitschaft im Sinne von Wollen (Motivation) von älteren Arbeitnehmern ermöglicht.

Der Erfolg hängt stark davon ab, inwieweit es gelingt, die Führungskräfte auf allen Ebenen für dieses Thema zu sensibilisieren und dafür zu gewinnen, die Ergebnisse mitzutragen.

- Lebenslanges Lernen tatsächlich umsetzen. Dies muss durch konkrete Anreize, aber auch durch Arbeit an den Werthaltungen und Einstellungen von Mitarbeitern und Führungskräften begleitet werden.
- Schaffung von Rahmenbedingungen, die mehr Flexibilität und damit besseres Eingehen auf die individuellen (gesundheitlichen) Möglichkeiten des Einzelnen ermöglichen.
- Gezielte Nutzung des Wertschöpfungsfaktors Erfahrung.
- Maßnahmen für Arbeitsplatz-Ergonomie und Gesundheit.
- Work-Life-Balance für alle Generationen, um langfristig die Arbeitsfähigkeit zu erhalten.

> Der demografische Wandel

- Stärkung einer werte-orientierten Unternehmenskultur und Führung, Professionalisierung des Wertemanagements.
- Förderung von Wissensmanagement und Zusammenarbeit zwischen den Generationen

Die betroffenen Handlungsfelder sind vielfältig und für jedes Unternehmen individuell. Daher sollte zeitgerecht mit der Entwicklung von geeigneten Maßnahmen begonnen werden. Die InoVato-Motiv-Beratergruppe kann Sie bei Standortbestimmung, Ableitung der Handlungsfelder sowie der Umsetzung kompetent begleiten.

Check-Fragen Handlungsbedarf Demografischer Wandel

- Ist unsere Alterstruktur im Führungsbereich unausgewogen oder dabei, sich dorthin zu entwickeln?
- Kommen Schlüsselpersonen in die Jahre?
- Haben wir eine klare Vorstellung, welche Schlüssel- und Schrittmacherkompetenzen in den nächsten Jahren erforderlich sind?
- Kennen wir unseren künftigen Personalbedarf wirklich?
- Kennen wir die demografische Entwicklung unserer Region?
- Kennen wir die Expansionsüberlegungen unserer „Mitbewerber“ am regionalen Arbeitsmarkt?
- Spüren wir in Spezialbereichen schon Engpässe am Arbeitsmarkt?
- Sinkt die Qualität bei Neuzugängen im Fachbereich?
- Ist unsere Fluktuation von guten Leuten zu hoch/wächst sie an?

Wir haben die Top-Bewerber!

In dieser Rubrik stellen wir Ihnen regelmäßig Menschen vor, die über einen profunden Werdegang verfügen und eine hohe soziale Kompetenz haben. Nehmen Sie bitte mit uns Kontakt auf, wenn Sie ein Profil anspricht. Wir stellen Ihnen gerne den Kontakt zu unseren BewerberInnen her.

Office Allround Mitarbeiterin

Chiffre 11356

51 Jahre, weiblich

Bürokauffrau, nebenberuflicher Abschluss als Diplom-Sozialwirtin, laufend Weiterbildungen in der EDV-Anwendung, Kommunikation und Büroorganisation, sehr gutes Englisch aufgrund eines 3-jährigen USA-Aufenthalts

Erfahrung in folgenden Positionen:

Office-Managerin (im Bildungswesen), Assistentin der Geschäftsführung (Maschinenbau), Sekretärin in unterschiedlichen Organisationen (Produktionsunternehmen, Krankenhaus, Klinische Forschung)

Persönlicher Eindruck:

professionelles, sympathisches Auftreten; kommunikationsstark; gewissenhafte, selbständige Arbeitsweise; ausgeprägte Belastbarkeit; wirkt fachlich sowie persönlich flexibel; engagiert, leistungsfähig und immer bereit, sich Neues anzueignen

Verkaufsprofi

Chiffre 10587

52 Jahre, männlich

Gelernter Bürokaufmann, Werkmeister für Lebensmitteltechnologie, zahlreiche Fortbildungen, z.B. Trainerausbildung, Business Software, betriebliche Organisation

Erfahrung in folgenden Positionen:

Projektverkäufer für lebensmitteltechnologische Anlagen, Trainer für Außendienst-Verkäufer und Servicetechniker, Verkaufsleitung (Systemhaus, von 40 auf 200 Mitarbeiter ausgebaut)

Persönlicher Eindruck:

umfassende Erfahrung im Verkaufsbereich; hohe Motivation und Leistungsbereitschaft; ausgeprägte Leidenschaft für den Vertrieb; akquisitionstark, professionelles Auftreten, möchte im beratungsintensiven Verkauf bleiben

Technikerin

Chiffre 11312

35 Jahre, weiblich

Technikerin für Biomedizintechnik, SAP/R3 Anwenderkenntnisse, zahlreiche Weiterbildungen, z.B. in Mikroprozessortechnik, Kommunikation und Moderation; besondere Sprachkenntnisse in Ungarisch und Rumänisch - beides verhandlungssicher in Wort und Schrift

Erfahrung in folgenden Positionen:

Servicetechnikerin für biomedizinische Geräte; Prüffeldtechnikerin, Projektabwicklerin und Gruppenleiterin in der Produktion (Elektronikunternehmen)

Persönlicher Eindruck:

ausgeprägtes Qualitätsverständnis, hohe Kunden- bzw. Serviceorientierung; genaue, gewissenhafte Arbeitsweise; hohe Loyalität; teamorientiert, möchte im Idealfall Teilzeit (20 - 30h) arbeiten

Verkaufsleiter/Verkaufskoach

Chiffre 11475

48 Jahre, männlich

Mag. Jur., Zusatzausbildungen in Mediation, Coaching, Training, NLP, BWL, Export

Erfahrung in folgenden Positionen:

Projektleitung und Verkauf (Systemhaus, Immobilien), Marketing- und Verkaufsleitung (internationales Handelsunternehmen, Dienstleistung), selbständiger Berater und Trainer für die Bereiche Verkauf, Führung, Zeit- und Selbstmanagement, Konflikt, Kommunikation

Persönlicher Eindruck:

vielseitige, absolut verkaufsorientierte Persönlichkeit mit Handschlagqualität; verlässliche und gewissenhafte Arbeitsweise; kontaktstarker Kommunikator, dem das Bauen zwischenmenschlicher Brücken ein besonderes Anliegen ist; intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Motivation

Bautechniker

Chiffre 11497

43 Jahre, männlich

Baumeister, laufende Weiterbildung in EDV- Anwendung, Controlling, Mitarbeiterführung, Bautechnik und Baurecht, Facility- und Immobilienmanagement

Erfahrung in folgenden Positionen:

Bauleitungsbereich, Projektentwicklung, Controlling, Mitarbeiterführung, Unternehmensführung

Persönlicher Eindruck:

professionelles Auftreten, selbstständige praktische und lösungsorientierte Arbeitsweise, hohe Fachkompetenz, leistungsfähig, offen für Herausforderungen im Bau-, Facility- und Immobilienbereich.

Technischer Innendienst

Chiffre 11331

37 Jahre, weiblich

HTL (Aufbaulehrgang für Wirtschaftsingenieurwesen)

Erfahrung in folgenden Positionen:

Disponentin, technische Sachbearbeitung mit Kundenkontakt, Materialwirtschaftsplanung und Logistik (Maschinenbauunternehmen)

Persönlicher Eindruck:

engagierte, pflichtbewusste und verlässliche Arbeitsweise, schätzt einen offenen und ehrlichen Umgang, sehr belastbar und stressresistent, konsensorientiert, hohes Interesse an Weiterbildung

Sie haben "Ihren" zukünftigen Mitarbeiter, "Ihre" zukünftige Mitarbeiterin nicht gefunden? Wir führen täglich Gespräche. Hier ist nur Platz für einige wenige Persönlichkeiten. Rufen Sie uns an - gerne stellen wir den Kontakt zu für Sie interessanten Personen her.