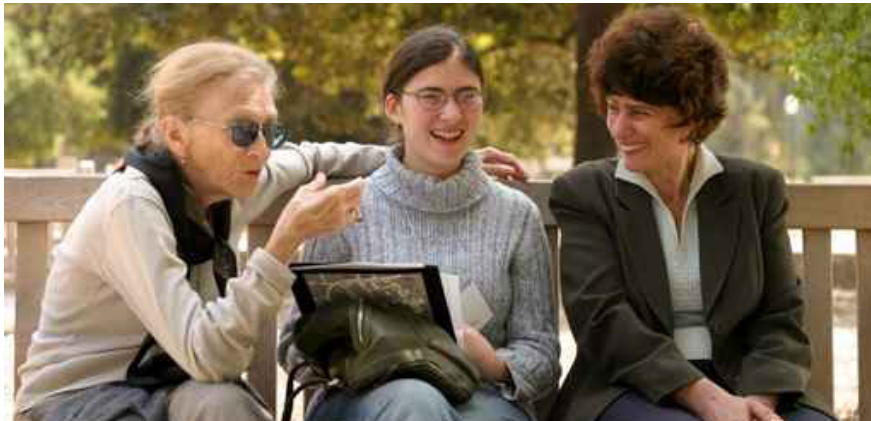


# Gutes Personalmanagement bei demografischen Trends

Die Tatsache, dass die Bevölkerung altert, ist allgemein bekannt. Darauf mit den richtigen Maßnahmen eingestellt haben sich viele Unternehmer aber noch nicht.



Die Folgen des demografischen Wandels nehmen ab dem Jahr 2010 sprunghaft zu. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigt drastisch an. Es rücken weniger Nachwuchskräfte mit innovativem Wissensstand nach und sie werden heiß umworben sein. Wettbewerbsvorteile entstehen durch permanente Adaption von Innovationen, dabei steigen die psychomentalen Belastungen des Einzelnen.

## Jetzt agieren statt später reagieren

Diese Prognose erfordert neue Fragestellungen. Ist das eigene Unternehmen attraktiv genug, um technische Nachwuchskräfte anzusprechen und erfahrene Fachkräfte zu binden? Welche innovativen Maßnahmen kann man ergreifen, damit Mitarbeiter möglichst lange gesund, leistungsfähig und motiviert bleiben – und zwar sowohl die heute 50-Jährigen als auch die deutlich Jüngeren? Nutzt man die neuen Erkenntnisse, um gute Rahmenbedingungen, die Informationsverarbeitung und Belastbarkeit im Alter zu erhalten? Schätzt man die speziellen Kompetenzen der Älteren bei der Besetzung von Leitungsfunktionen? Bildet man gezielt altersgemischte Teams für den Wissenstransfer?

## Was macht ein attraktives Unternehmen aus?

Aus Sicht von Mitarbeitern verschiedenen Alters:

- wertschätzendes, kommunikatives Betriebsklima,
- flexible Führungsstile, orientiert an den Mitarbeitern und Ihren Lebensphasen,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Unterstützung bei Konflikten, Krisen u. Krankheiten,
- altersgerechte Weiterbildung und Karriereplanung und
- Gesundheitsförderung

## Wie werden KMUs noch attraktiver?

Diese Aspekte können in KMUs besonders gut umgesetzt werden: Man sieht und kennt sich, Lösungen für Mitarbeiter und zwischen Kollegen können unmittelbarer gestaltet werden. Darüber hinaus hat sich eine externe, vertrauliche Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung zur Strategieoptimierung im Personalwesen sowie bei Konflikten, Erkrankungen und Krisen bewährt.

Unternehmen sind gesetzlich verpflichtet, Mitarbeitern, die mehr als sechs Wochen im Jahr krank sind, Hilfen zur Wiedereingliederung zu bieten. Mit externer Beratung

etabliert man pragmatische Lösungen mit vertretbarem Aufwand. Betriebliches Gesundheitsmanagement ermöglicht, schneller und dauerhafter die Leistungsfähigkeit zu erhalten. Hier ist z.B. an einen Schlosser nach einem Unfall, einen Außendienstmitarbeiter nach einer Suchtbehandlung oder eine alleinerziehende Sekretärin mit Stresssymptomen zu denken. Auch Konflikte zwischen den Kollegen oder mit der Führungskraft werden geklärt und so ein arbeitsförderliches Betriebsklima geschaffen.

## Praxisnahes Gesundheitsmanagement

Wenn man Gesundheitsmanagement in den Führungsleitlinien und in der Unternehmenskultur implementiert, erhält man die Leistungsfähigkeit und reduziert langfristig Fehlzeiten. Inhouse-Veranstaltungen helfen Führungskräften, individuelle und altersgerechte Führung und Weiterbildung anzubieten, die alle motivieren, technische und strukturelle Veränderungen zu meistern. Präventive Angebote für Mitarbeiter zu Stressbewältigung, mentaler Fitness und Work-Life-Balance haben sich in der Praxis bewährt.

Individuelle Beratung, die auf die Unternehmensvision und -abläufe abgestimmt ist, bieten Organisations- und Personalberater an.

### Tipps aus der Beratungspraxis

Weiterbildung älterer Mitarbeiter

- mehr Methodenwechsel
- Praxistraining

Führung älterer Mitarbeiter

- mehr Autonomie
- komplexe Aufgaben

### Edeltraud Schmandt

Organisations- und Personalentwicklung, Siegburg