

# Unternehmens- und Personalberater in der Demografieberatung



Diese Basisinformation richtet sich an Innungs-, Kammer- und Verbandsberater, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte, Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger, Berater des Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit, Beschäftigte des Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung, Präventionsberater der Krankenkassen, Personal- und Unternehmensberater sowie DEx-Berater.

## › Die Unternehmens- und Personalberatung in den vier Handlungsfeldern der Demografieberatung

Organisation, Arbeit, Kultur und Führung müssen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels so gestaltet werden, dass sie die sich verändernden Erwartungen von Belegschaften und Einzelpersonen an die Arbeitsgestaltung und das Arbeitsumfeld stärker im Fokus haben. Das bedeutet, dass die Arbeits-

und Leistungsfähigkeit nachhaltig gefördert werden muß, um die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben langfristig zu erhalten. Unternehmens- und Personalberater leisten in den nachfolgenden Handlungsfeldern der Demografieberatung einen wesentlichen Beitrag:

- Personalbindung
- Personalentwicklung
- Personalaktivierung
- Personalgewinnung

☛ Siehe Factsheets „Demografieberatung“ und „Aufgaben der Unternehmens- und Personalberater“

## › Die Beratungsthemen der Unternehmens- und Personalberater in der Demografieberatung

■ **Personalbindung:** Aufgrund des Fachkräftemangels und eines sinkenden Erwerbspersonenpotenzials ist es für Betriebe umso wichtiger, das vorhandene Personal nachhaltig an das Unternehmen zu binden. Unternehmens- und Personalberater bieten Dienstleistungen und fachliche Beratung zu den folgenden Themen und Handlungsfeldern:

- › Corporate Identity
- › Vergütungsberatung (u. a. leistungsgerechte Entlohnung, Benchmark)
- › Angebot von betrieblichen Nebenleistungen:
  - Betriebliche Altersversorgung
  - Private Kranken- und Pflegezusatzversicherung
  - Familienservices (u. a. Kinderbetreuung)
  - Pflegeassistenzleistungen (u. a. Pflege von Familienangehörigen)
- › Karriere- und Laufbahnplanung
- › Gesundheitsmanagement/ Betriebssport
- › Diversity Management

■ **Personalentwicklung:** Die Belegschaften werden zunehmend „vielfältiger“. Jung und Alt, Frauen und Männer, Beschäftigte mit und ohne Migrationshintergrund benötigen einen integrativen und individuellen Ansatz zur

Kompetenzentwicklung. Zugleich besteht die Notwendigkeit, das vorhandene Potenzial auszuschöpfen und gezielt weiterzuentwickeln:

- › Talent Management
- › Wissensmanagement/Wissenstransfer
- › Weiterbildungs- und Seminarangebote für Mitarbeiter
- › Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung
- › Kultur- und Organisationsentwicklung

■ **Personalaktivierung:** Das Konzept der Arbeitsfähigkeit beinhaltet die Förderung und Entwicklung von Beschäftigten in unterschiedlichen Handlungsfeldern. Hierzu zählen Themen wie:

- › Organisationsentwicklung
- › Unternehmenskultur
- › Führung
- › Motivation
- › Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- › Mitarbeiterbeteiligung, Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP)
- › Personaleinsatz entsprechend der Fähigkeiten und Eignung

■ **Personalgewinnung:** Innovation, Produktivität und Unternehmenserfolg können langfristig nur durch qualifiziertes Personal gewährleistet werden. Der demografische Wandel wird

die Nachfrage von Unternehmen nach qualifiziertem Personal weiter erhöhen.

- › Rekrutierung/Executive Search
- › Corporate Social Responsibility
- › Employer Branding/Image
- › Vergütungsberatung
- › Angebot von betrieblichen Nebenleistungen:
  - Betriebliche Altersversorgung
  - Private Kranken- und Pflegezusatzversicherung
  - Familienservices (u. a. Kinderbetreuung)
  - Pflegeassistenzleistungen (u. a. Pflege von Familienangehörigen)
- › Talent Management/Weiterbildungsangebot
- › Diversity Management

Die Beratungsangebote können innerhalb der Beratungsfelder regional und von Anbieter zu Anbieter sehr unterschiedlich sein.



**OFFENSIVE  
MITTELSTAND**  
GUT FÜR DEUTSCHLAND

Herausgeber: „Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“ – Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“  
Kurfürsten-Anlage 62, 69115 Heidelberg, E-Mail: [info@offensive-mittelstand.de](mailto:info@offensive-mittelstand.de); Heidelberg 2019

© Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“, 2019 Heidelberg. Gemeinsam erstellt von BC GmbH Forschung, Wiesbaden; BGF GmbH – Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung, BG RCI – Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie, itb im DHI e. V., Mercer, Deutschland GmbH, VDSI – Verband Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e. V. – gefördert vom BMBF/DLR, Projektträger für das BMBF „Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen“.